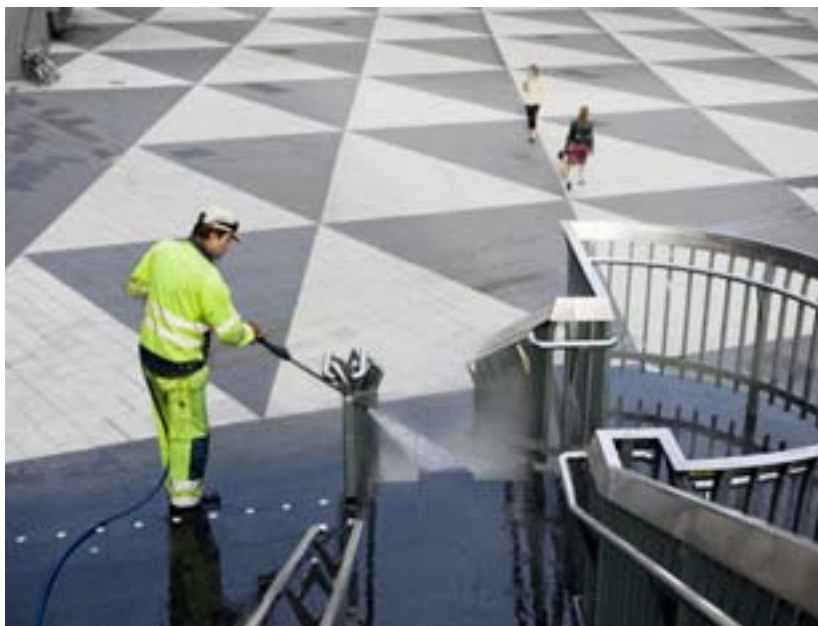


samhall



Året som gått



RÖRELSERESULTATET UPPGICK till 129 (-89) miljoner kronor.

ANTALET ANSTÄLLDA vid årets slut var 19 787 (20 591) varav 18 414 (19 141) i kärnuppdraget. Dessutom var 1 030 personer i arbetsträning inom jobb- och utvecklingsgarantin. Antalet arbetade timmar för anställda med funktionsnedsättning uppgick till 24,4 (24,6) miljoner timmar.

TILL DEN REGULJÄRA arbetsmarknaden gick 977 anställda med funktionsnedsättning, vilket motsvarar 5,4 procent av antalet anställda i kärnuppdraget.

REKRYTERINGAR FRÅN prioriterade grupper (se definition på sidan 5) uppgick till 41 (45) procent. Totalt fick 1 565 personer ny anställning i Samhalls kärnuppdrag under året. 1 988 deltog i arbetsträning i jobb- och utvecklingsgarantin.

DE KOMMERIELLA INTÄKTERNA ökade under året med 103 miljoner kronor, framför allt tack vare ökad efterfrågan på städuppdrag och servicefunktioner som utförs på plats hos kunderna.

FLERA STRATEGISKA AVTAL tecknades under året med kunder som bland annat Astra Tech, Coop, IKEA och Volvo.

SJUKFRÅNVARON för anställda i kärnuppdraget minskade med 0,3 procentenheter till 11,1 procent. Det innebär att på 10 år har sjukfrånvaron nästan halverats. Sjukfrånvaron för direkt anställda minskade med 0,3 procentenheter till 2,3 procent.

MINST EN BIL OM DAGEN byttes under året ut mot ett mer miljöanpassat alternativ.

MILJÖPÅVERKAN från egna fastigheter och produktionsfordon fick ökat fokus efter framgångarna med att minska antalet flygkilometer.

EN MER EFFEKTIV organisation infördes 1 januari 2010.

EN NY METOD för att matcha medarbetare med olika uppdrag, med tydlig koppling mellan arbete och planerad tid, för individen och hela arbetsområden, utvecklades under 2010.

VISA VÄGEN-PRISET delades för tredje året i rad ut till en arbetsgivare, LK Armatur AB, och en eldsjäl, länspolismästaren i Stockholm Carin Götblad, som tagit initiativ som öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och gjort insatser som kan inspirera andra att ta efter.

« **NORDISK FILM SPELADE** under året in den svenska versionen av Chefen undercover som börjar sändas i maj 2011 på TV4. Samhall tillägnas ett helt program, som sätter marknadsdirektör Mats Eliasson på prov när han i hemlighet börjar arbeta på Samhall under annan identitet.

FÖRDJUPAD KUNDIALOG och ökad kundnöjdhet kan skapas genom det nya verktyget, "Supernöjda kunder", som infördes under året.

GENOM VÄLBESÖKTA SEMINARIER har Samhall fortsatt att stärka sin position som CSR-aktör, och föra ut sina budskap om arbetsmarknadssituationen för personer med funktionsnedsättning.

POLITISKA KANDIDATER kom till Samhall på studiebesök inför valet 2010. Totalt tog företaget emot 220 stycken, samt en rad tjänstemän.



Innehåll



OMSLAGET PRYDS för andra året i rad av Ahmet Özbek. Ahmet är ett bra exempel på hur Samhalls medarbetare utvecklas genom arbete. Efter att ha utfört städuppdrag i flera år blev han internt lärare och utbildar andra kollegor. Under 2010 har han uppnått den högsta kvalifikationen för att examinera SRY-certifikat – det vill säga yrkesbevis – inom städning. Ahmet jobbar kvar som städare i Samhall och anlitas idag som konsult av Lernia för att genomföra deras yrkesutbildningar och får genomgående höga resultat i elevernas utvärderingar.

ÅRSREDOVISNING

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2010. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 4–13 och 42–74 exklusive resultaträkning, balansräkning, kassaflödesanalys, förändring av eget kapital och noter.

Samhalls årsredovisning för 2010 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2011 vid följande tillfällen:

21 april 2011	Kvartalsrapport 1 januari–mars 2011
12 augusti 2011	Kvartalsrapport 2 januari–juni 2011
24 oktober 2011	Kvartalsrapport 3 januari–september 2011
31 januari 2012	Bokslutskommuniké januari–december 2011

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 11 april 2011 klockan 09.00, i Citykonferensen Ingenjörshuset, Stockholm.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Samhall bidrar på många sätt till ett hållbart samhälle. Företagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För tredje året tydliggör Samhall 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 inklusive bestyrkanderapporten omfattar sidorna 14–41 och inkluderar bl a ett GRI-Index på sidorna 39–40. I denna hållbarhetsredovisning har bolaget valt att redovisa enligt GRI:s tillämpningsnivå B+.

Läs mer om GRI på www.globalreporting.org.

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen är Mari-Ann Levin Pölde, riskcontroller i Samhall AB.

Kontaktperson för årsredovisning och information i övrigt om Samhalls verksamhet är Anders Ekberg, tillförordnad presschef.

SAMHALLS VERKSAMHET

- 2 VD-ord
- 4 Samhall i korthet
- 5 Mål och måloppfyllelse
- 6 Arbetsmarknad
- 8 Affärsverksamhet
- 11 Strategi och arbetssätt

HÅLLBARHETSREDOVISNING

- 14 Ett aktivt hållbarhetsarbete
- 19 Social hållbarhet
- 30 Ekonomisk hållbarhet
- 33 Hållbar miljö
- 38 Redovisning och oberoende granskning
- 39 GRI-index
- 41 Bestyrkanderapport

BOLAGSSTYRNING

- 42 Bolagsstyrningsrapport
- 46 Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering
- 48 Styrelsen
- 50 Ledningen
- 51 Regionchefer

EKONOMISK RAPPORTERING

- 53 Ekonomiskt resultat
- 58 Resultaträkning
- 60 Balansräkning
- 62 Förändringar i eget kapital
- 63 Kassaflödesanalys
- 64 Noter
- 73 Förslag till vinstdisposition
- 74 Revisionsberättelse
- 76 Avtal mellan staten och Samhall AB för 2010
- 77 Definitioner

Samhall - en viktig serviceleverantör

Samhall är ett stabilt företag med en ekonomi i balans. Företagets kärnuppdrag är att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete. Nyckeln till framgång är matchning, att rätt person placeras på rätt uppdrag där hans eller hennes kompetens och förmåga kommer till sin rätta. På det sättet kan alla bli delaktiga och bidra till ett hållbart samhälle.

Illustrationen beskriver Samhalls relation med olika intressenter, hur medarbetaren utvecklas i företaget genom arbete och vad samhället, näringslivet och individen tjänar på Samhalls verksamhet.

Kunder

Samhall är en viktig serviceleverantör. Företaget konkurrerar på marknadsmässiga villkor och erbjuder högkvalitativa tjänster inom renhållning, omsorg och produktion.

Arbetsgivare

Tack vare företagets breda verksamhet och lokal närvaro i hela landet kan Samhall alltid hjälpa sina kunder att rekrytera den personal de behöver. Varje år får cirka 1 000 Samhall-medarbetare nytt jobb hos en annan arbetsgivare.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen beslutar vem som får jobb i Samhalls kärnuppdrag. Kriterierna är att personen har en funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga och att alla andra alternativ är utredda. Hur många som får plats regleras av vår ägare staten.

Ägare

Samhall AB är ett av svenska staten helägt bolag. Företaget har i uppdrag att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning.

Medarbetare

Utanförskap
Får inte jobb
På väg mot
sjukförsäkring

PERSONLIG
RESA

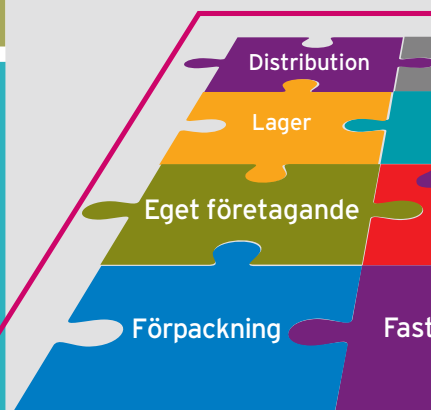


Sam

Samhall erbjuder ett antal verk

- Identifiering av utve
- Coachande chefer • Gener
- Praktik • Samm

Arbetar i olika
uppdrag för
egen utveckling

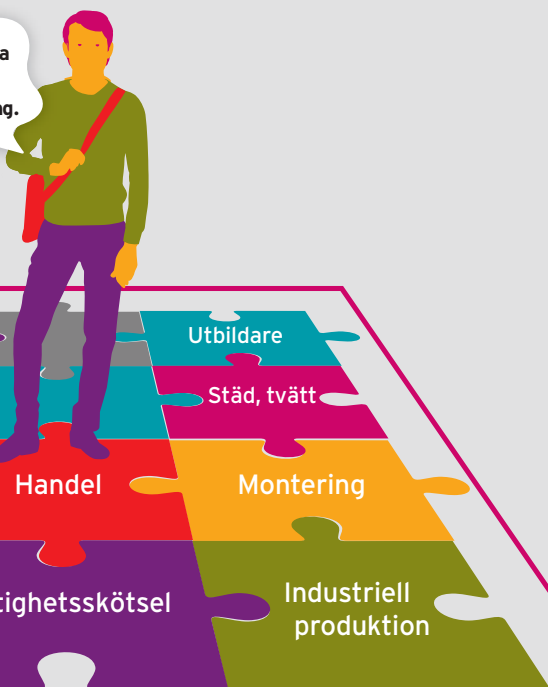


Ökad självkänsla
egen makt, yrkes
social kor

Samhall

tyg som stöd för medarbetaren i sitt arbete:

• Utvecklingsbehov • Yrkesutbildningar
• Individuell arbetsanpassning • Rehab
• Utbildningsanhang • Stöd vid rekrytering



, delaktighet, lön för arbete,
kompetens, yrkeserfarenhet,
kompetens och träning

Kundnytta:

- + Flexibilitet
- + Hög kvalitet
- + Säker leverans
- + Affärer med stabil partner
- + CSR/hållbarhet
- + Stöd vid rekrytering
- + Kompetenta medarbetare
- + Motiverade medarbetare

Samhällsnytta:

- + Åtgärder för prioriterade grupper bland de arbetslösa
- + Minskad arbetslöshet och ökad sysselsättning
- + Lägre sjuktal
- + Rustade medarbetare för andra arbetsgivare
- + Tillväxtmöjligheter för svenska företag

Verksamhetens mål:

- + Ge arbete motsvarande minst 24,4 miljoner arbetstimmar per år
- + Från och med 2011 ska minst 6 procent av medarbetarna få nytt jobb utanför Samhall
- + Minst 40 procent av de nyanställda ska komma från särskilt prioriterade grupper
- + Ekonomisk avkastning motsvarande 7 procent av eget kapital och en soliditet på 30 procent under en konjunkturcykel

Personliga mål:

- + Mer konkurrenskraftig på arbetsmarknaden
- + Nytt jobb



Att matcha medarbetare och uppdrag så att alla gynnas

Under alla år som jag varit engagerad i Samhall har jag haft förmånen att se hur både företaget och medarbetarna har utvecklats. Det är en fantastisk upplevelse att få vara med om någons personliga resa, samtidigt som vi levererar hög kvalitet till kunderna på marknadsmässiga villkor. Det är vad Samhall handlar om. Att matcha medarbetare och uppdrag så att alla gynnas.

Ända sedan 1980, då jag på Budgetdepartementet skrev en analys av Samhällsföretag, har jag i olika roller följt företaget. Min uppfattning är att Samhall är Sveriges viktigaste företag. Genom att i tre årtionden ha

levererat hög kvalitet till bland annat de mest framgångsrika företagen i modern historia bevisar våra medarbetare om och om igen att det inte är en funktionsnedsättning som är deras främsta hinder, utan de fördomar de möter



både i arbetslivet och i övriga samhället.

Samhall har haft samma uppdrag sedan starten: att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning. Omvärldens förutsättningar har däremot förändrats, vilket ställt krav på oss att göra detsamma.

Därför är det glädjande att vi nådde samtliga ägarmål 2010. Det är en stor bedrift som alla medarbetare med stort engagemang varit med och bidragit till.

Rörelseresultatet uppgick till 129 miljoner kronor vilket är en förbättring med 218 miljoner kronor jämfört med föregående år. En högre försäljning om 103 miljoner kronor och en högre bruttovinst om 72 miljoner kronor var bidragande orsaker. Därtill kommer effektiviseringar som genomfördes under år 2009 samt vidtagna åtgärder under det senaste året.

2010 VAR DET ÅR då vi på allvar såg en konkret effekt av hur Corporate Social Responsibility (CSR) fått en högre status på företagens agenda. Det handlar inte bara om att de ser nytta med att skapa arbete för personer med funktionsnedsättning. De värderar Samhall som ett företag som genom ett brett etiskt, ekonomiskt och miljömässigt ansvar bidrar till en hållbar utveckling av samhället. Under det gångna året tecknade vi nya större affärer med bland annat Astra Tech, Coop, Ikea, Lomma kommun och Volvo.

Det förbättrade konjunkturläget under 2010 förväntas till stora delar bestå under år 2011. Detta skapar positiva förutsättningar för affärstillväxt.

Det är speciellt glädjande att vi även överträffade målet för andelen anställda som får nytt jobb utanför Samhall. Totala antalet

övergångar uppgick till 977 personer. Från och med 2011 har detta mål höjts, från 5 till 6 procent. Redan 2010 nådde 40 procent av arbetsområdena det nya målet. Att allt fler arbetar inom Tjänster och Bemannade lösningar, där arbetet sker i direkt kontakt med kundens verksamhet, underlättar.

De medarbetare som lämnar Samhall för övergång har rätt att gå tillbaka till Samhall inom ett år (återgång). Andelen återgångar ökade under 2010 främst för att visstidsanställningar hos den nya arbetsgivaren inte förlängts.

Vid slutet av året arbetade 18 414 personer inom ramen för vårt uppdrag. Antalet anställda minskade därmed 2010 med 730 personer. Samtidigt ökade den genomsnittliga årsarbetstiden med 39 timmar per anställd. Det berodde främst på den ökade närvaron, då flera medarbetare arbetade heltid och sjukfrånvaron fortsatte sjunka. Sett över en tioårsperiod har Samhall nästan halverat sjuktagen vilket är en fantastisk utveckling.

Samhall har kunnat erbjuda nya anställningar och praktik åt mer än 3 600 personer med funktionsnedsättning, varav 1 988 i praktik inom jobb- och utvecklingsgarantin. Den minskade frånvaron har medfört ett minskat rekryteringsutrymme eftersom Samhall styrs mot antalet arbetade timmar. Under 2011 bedöms anställningsutrymmet kunna öka igen genom statens krav på högre personalgenomströmning.

Konkurrensen mellan de arbetsmarknadspolitiska insatserna blir allt hårdare. Fler kämpar om samma praktikplatser. Därtill kommer diskussionen om olika "sys-selsättningsplatser" som inte får tränga undan ordinarie arbetsuppgifter, bland annat i Jobb- och utvecklingsgarantin Fas

3. Jag är något tveksam till effekten av sådana insatser. De kan riskera att förstärka och cementera ett utanförskap, bland annat om omvärlden inte betraktar dem som "riktiga arbeten".

DEN VIKTIGASTE DRIVKRAFTEN för mig som VD har varit att visa omvärlden att personer med funktionsnedsättning är en resurs i arbetslivet som måste tas tillvara. Det uppnår vi genom att erbjuda riktiga arbeten, som bygger på att vi producerar varor och tjänster i direkt konkurrens med andra företag. Enligt min uppfattning är det självklart att Samhall ska utveckla lönsamma affärer. Samhall får en statlig ersättning för de merkostnader företaget har för att klara uppdraget. Men merkostnadsersättningen ska inte kompensera för dåliga affärer eller ett dåligt ekonomiskt resultat. I likhet med andra företag måste Samhall generera vinst för att kunna utveckla företaget samt klara dåliga år. Erfarenheterna från senaste lågkonjunkturen styrker detta. Trots att vi tappade en betydande andel av våra affärer har vi med en stark ekonomi kunnat klara krisen. Vi har kunnat satsa på utveckling för de medarbetare som blivit av med jobben och nu står vi väl rustade att konkurrera när kurvorna vänder upp igen.

De två främsta utmaningarna för 2011 är att öka genomströmningen av personal, det vill säga öka andelen övergångar, samt nå en högre grad av självfinansiering. Det betyder fokus på arbetssättet i arbetsområdena, fortsatt processutveckling och ett stadigt grepp om struktur- och kostnadsfrågor. Samtidigt måste företaget utveckla nya former för att genomföra sitt uppdrag. En utredning av de arbetsmarknadspolitiska insatserna kommer att genomföras av ägaren, vilket kan komma att påverka våra förutsättningar långsiktigt. Därför behöver Samhall finna nya anställningsformer i kärnuppdraget och inte minst få in fler ungdomar. Ytterligare ett sätt att vidareutveckla verksamheten är att erbjuda fler arbetsmarknadstjänster, vilket företaget började undersöka 2010.

DE NÄRMASTE ÅREN kommer det kvarstå en stor efterfrågan på arbetstillfällen för per-

De senaste årens måluppfyllelse bevisar att våra medarbetare är kompetenta, motiverade och kan överträffa omgivningens förväntningar.

soner med funktionsnedsättning. Inom vissa delar av arbetsmarknaden kommer detta flankeras av arbetskraftsbrist, medan hållbarhetsfrågor och socialt ansvarstagande blir allt viktigare.

Ett överskuggande problem när jag tog över som VD var otillräckliga affärsvolymerna. Vi tappade industrijobb och de nya affärerna på tjänstesidan var alldeles för små. Företaget hade under flera år befunnit sig i ett intensivt omstrukturerings- och förändringsarbete betingat av globaliseringens negativa effekter för industrin. Nedläggningarna och organisationsförändringarna avlöste varandra. Många ifrågasatte ändå vår strategi att öka andelen tjänsteuppdrag. Argumenten var desamma som vi möter idag när vi ökar andelen uppdrag som utförs hos våra kunder. Kritiker hävdade att våra medarbetare inte skulle klara av att lämna de "skyddade verkstäderna". Detta är en felaktig och farlig okunskap som stärker fördomarna. De senaste årens måluppfyllelse bevisar att våra medarbetare är kompetenta, motiverade och kan överträffa omgivningens förväntningar. Det kommer även framgå i TV4:s serie *Chefen undercover* som tillägnar Samhall ett helt program våren 2011.

SEDAN MITT FÖRSTA VD-ÅR 2004 har vi tagit betydande steg från ett renodlat produktionsperspektiv via en försäljningsinriktning till att nu på allvar tala om marknads- och kundfokus. Samtidigt har vi fört ihop personalutvecklingen och affärsutvecklingen till en gemensam process. Den nya metoden för bedömning av funktionsförmåga som vi tog fram 2010 kommer att ge matchningsarbetet ytterligare lyft.

Uthållighet och strategiskt tänkande har varit två viktiga ledstjärnor för mig i ledarskapet och VD-rollen. Det gäller naturligtvis hela verksamheten, fast särskilt affärsutvecklingen. Sedan 2004 har vi konsekvent följt en röd strategisk tråd för att utveckla

såväl affärs- och medarbetareutveckling som utveckling av styr- och ledningsmodell samt organisation. Baserat på en omfattande analys 2006 har styrelsen antagit en verksamhetsstrategi som följts upp och reviderats genom åren. I samma linje har vi ökat företagets produktivitet, effektiviserat vår overhead och skapat ordning och reda i organisationen. Som ett kvitto förnyade Samhall under vintern 2010 – till externt stort beröm – sina certifikat enligt ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004. Enligt planerna är det under 2011 återigen dags att se över de övergripande strategierna.

Om jag fick frågan igen – om jag ville göra om resan – skulle jag utan tvekan tacka ja. Med facit i hand finns det saker som jag kanske hade gjort annorlunda. Men i stora drag skulle jag göra allt en gång till.

Att leda Samhall har även varit en personlig resa för mig själv. En erfarenhet som jag kommer ha nytta av resten av livet. Det är en resa som jag är oerhört stolt över och en historia som jag kommer bära fram och berätta med rak rygg och högt huvud var jag än går. För den möjligheten vill jag ta tillfället i akt att tacka alla fantastiska medarbetare som jag haft förmånen att träffa och få arbeta med under dessa år. Det är ni som gett mig energi att leda detta företag. Ni har min största respekt och min högsta önskan som avgående VD är att omvärlden ger er densamma.

Tack för ett mycket bra 2010 – och 30 fantastiska år!

Stockholm i februari 2011

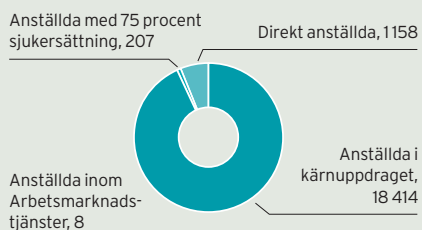


Birgitta Böhlin, VD Samhall AB

Samhall i korthet 2010

Medarbetare

ANTAL ANSTÄLLDA 2010-12-31



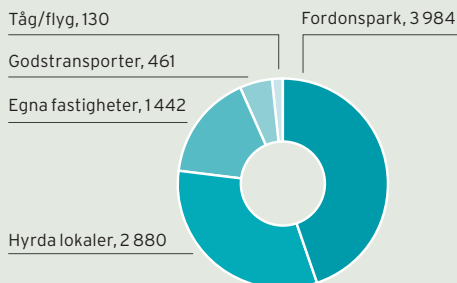
NYCKELTAL

	2010	2009
Övergångar, antal	977	1 029
Övergångar av personalstyrkan, %	5,4	5,4
Rekrytering från prioriterade grupper, %	41	45
Arbetsstimmar, kärnuppdraget, tusen	24 410	24 617
Anställda med funktionsnedsättning, antal	18 414	19 141
Anställda med 75 procents sjukersättning, antal	207	198
Anställda inom Arbetsmarknadstjänster *, antal	8	–
Direkt anställda, antal	1158	1252
Totalt anställda, antal	19 787	20 591
Personer inom jobb- och utvecklingsgarantin, vid årets slut, antal	1 030	773
Personer inom jobb- och utvecklingsgarantin, under året, antal	1 988	1 652
Sjukfrånvaro för anställda med funktionsnedsättning, %	11,1	11,4
Sjukfrånvaro direkt anställda, %	2,3	2,6
Total sjukfrånvaro, %	10,5	10,8

* Avser personer som tidigare hade 75% sjukersättning och vars dagar med sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning enligt de nya sjukförsäkringsreglerna tagit slut

Miljö

UTSLÄPP AV KOLDIOXID CO₂ (ton)

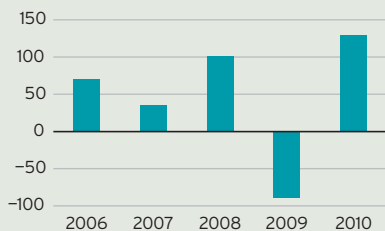


NYCKELTAL

	2010	2009
Utsläpp av koldioxid fordonspark, ton	3 984	3 927
Utsläpp av koldioxid egna fastigheter, ton	1 442	2 653
Utsläpp av koldioxid hyrda lokaler, ton	2 880	3 813
Utsläpp av koldioxid godstransporter, ton	461	429
Utsläpp av koldioxid tåg/flyg, ton	130	175
Förbrukning av energi transporter, GJ	63 781	62 922
Förbrukning av energi lokaler, GJ	243 530	215 000
Förbrukning av vatten egna fastigheter, m ³	35 197	38 962

Ekonomi

RÖRELSERESULTAT 2006–2010, MSEK



NYCKELTAL

	2010	2009
Försäljning, MSEK	2 390	2 287
Merkostnadsersättning, MSEK	4 405	4 405
Övriga rörelseintäkter, MSEK	73	115
Personalkostnader, MSEK	5 509	5 678
Övriga rörelsekostnader exkl personal, MSEK	1 230	1 218
Rörelseresultat, MSEK	129	-89
Resultat efter finansiella poster, MSEK	156	-41
Årets resultat, MSEK	156	-25
Bruttovinst *, MSEK	1 706	1 634
Investeringar i anläggningstillgångar, MSEK	25	23
Soliditet, %	46	42
Räntabilitet på genomsnittligt eget kapital, %	12	-2
Resultat per aktie, kronor	31,2	-5,0

* Avser försäljning minus råvaror och förnödenheter samt förändring av produkter i arbete och färdiga varor

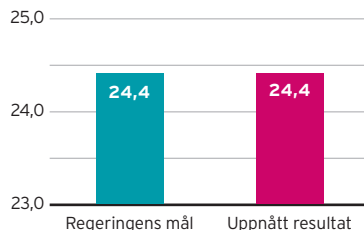
Mål och måluppfyllelse

Uppdragsrelaterade mål:

■ Samhall ska ge arbete åt personer med funktionsnedsättning motsvarande minst 24,4 miljoner arbetstimmar.

ARBETSTIMMAR

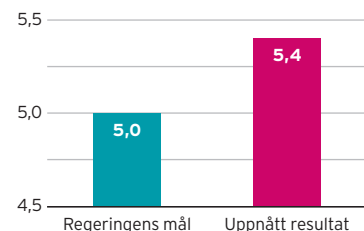
Miljoner



■ Minst 5 procent av antalet tillsvidareanställda med funktionsnedsättning skulle under 2010 lämna Samhall för arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

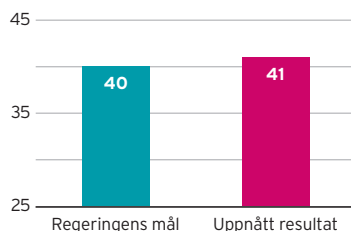
ÖVERGÅNGAR

%



■ Minst 40 procent av rekryteringarna i kärnuppdraget ska vara personer från de prioriterade grupperna med psykiskt funktionshinder, utvecklingsstörning, neuropsykologiskt funktionshinder eller med mer än ett funktionshinder som tillsammans medför omfattande nedsättningar av arbetsförmågan.

REKRYTERING FRÅN PRIORITERADE GRUPPER, %



Ekonomiska mål:

■ Målet för avkastning på eget kapital är 7 procent under en konjunkturcykel. Årets resultat uppgick till 156 miljoner kronor, vilket motsvarar en avkastning under 2010 på 12 procent.

■ Målet för soliditeten är minst 30 procent. Den uppgick till 46 procent.

Övriga mål:

■ Samhall ska i möjligaste mån inte säga upp anställda med funktionsnedsättning, vilka omfattas av merkostnadsersättningen, på grund av arbetsbrist. Ingen sådan uppsägning ägde rum under 2010.

■ Samhall bör om möjligt även ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella förändringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad. Utgångspunkten vid varje omstrukturering under 2010 var att nya arbetstillfällen skulle skapas på eller i närheten av orten.



Tuff konkurrens på arbetsmarknaden

Arbetsmarknadsläget har under 2010 stadigt förbättrats och sysselsättningen har ökat. Sett ur ett internationellt perspektiv går återhämtningen av den svenska ekonomin relativt snabbt men samtidigt förblir arbetslösheten hög. Det gäller särskilt de grupper som står längst ifrån arbetsmarknaden.

Som en följd av den kraftiga lågkonjunkturen introducerades en rad nya arbetsmarknadspolitiska program. Hit hör även insatser för de personer som förs över från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen som en följd av tidsgränserna i sjukförsäkringen. Målet med insatserna har alltmer förskjutits från att gälla varaktiga lösningar till snabbare genomströmning och tidsbegränsade program.

Behovet av arbetsmarknadspolitiska åtgärder för personer med funktionsnedsättning kommer att vara fortsatt stort. Det är fortfarande brist på arbetstillfällen, såväl praktikplatser som anställningar. Det leder till en konkurrens mellan de olika arbetsmarknadspolitiska insatserna. Samhall har märkt detta till exempel när det gäller övergångar som innebär anställning hos annan arbetsgivare. Dessa anställningar trängs undan av kostnadsfria praktikplatser.

Samhalls kärnuppdrag är numera även konkurrensutsatt genom direkt konkurrens från trygghetsanställningar.

UTVECKLING GENOM ARBETE

Samhalls huvuderbjudande till samhället är att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete, vilket ger individen en möjlighet att öka sin anställningsbarhet. Genom arbetet får han eller hon en möjlighet att försörja sig själv, att vara delaktig i samhället och i förlängningen gå vidare till andra arbetsgivare.

Personer med funktionsnedsättning tillhör en av de grupper som har svårast att komma in på arbetsmarknaden. Genom att ständigt leverera hög kvalitet till Samhalls

kunder bevisar dock våra medarbetare om och om igen att det inte är en funktionsnedsättning som är deras främsta hinder, utan de fördomar de möter både i arbetslivet och i övriga samhället.

INTERN RÖRLIGHET GER KONTINUERLIGT LÄRANDE

Samhall måste kontinuerligt anpassa verksamheten efter arbetsmarknadens behov och förutsättningarna i arbetsmarknadspolitiken. Det gäller både för kärnuppdraget och för affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Samtidigt måste Samhall uppfylla kundkraven på marknaden, vilket med hög andel tjänsteuppdrag bland annat innebär att social kompetens blir allt viktigare. Samhall har nu verksamhet 365 dagar om året, vilket ställer höga krav på flexibilitet och anpassning av arbetssättet.

Samhalls målgrupp är personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, och som har behov av arbete som "inte kan tillgodoses genom andra insatser". Målgruppen förändras över tiden, vad gäller funktionsnedsättningar såväl som ålder och utbildningsnivå. Målgruppens förväntningar på arbetslivet förändras i samma grad.

Inom ramen för statens uppdrag är det Arbetsförmedlingen som disponerar alla ar-

betstillfällen på Samhall och som avgör vem som ska få jobb. Vid rekryteringen ska vissa grupper prioriteras så att de utgör minst 40 procent av samtliga anställda. Läs mer om de prioriterade grupperna på sidan 5.

Rekrytering sker inte till en viss arbetsuppgift, utan istället ska den interna rörligheten leda till kontinuerligt yrkesmässigt lärande. Affärsinriktningen och upplägget av verksamheten, samt rätt matchning av individer och affärer, styr valen. Arbetsuppgifterna måste vara anpassade till förutsättningarna hos alla medarbetare i kärnuppdraget, samt till deras utvecklingsbehov och möjligheter att få ett nytt jobb utanför Samhall.

Arbetsstillfällena i Samhall räknas och styrs i form av en volym arbetade timmar som staten fastställer. En stabil timvolym ger Samhall möjlighet till planerad nyrekrytering, långsiktig utveckling av affärsstrukturen samt att upprätthålla den riktäckande organisationen.

Utöver kärnuppdraget har Samhall skyldighet att anställa de personer med 75 procents sjukersättning som Arbetsförmedlingen inte hittar någon annan anställning åt inom sex månader. Uppdraget är oreglerat vad gäller antal personer som ska anställas. I dagsläget har Samhall 207 anställda med 75 procents sjukersättning och av dessa

Samhalls huvuderbjudande till samhället är att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete, vilket ger individen en möjlighet att öka sin anställningsbarhet.



En ren
fullträff

RUNT 1,5 TON TVÄTT hanteras dagligen av Samhalls 49 medarbetare i Jokkmokk, mestadels gruvkläder från LKAB och tvätt från kommunens äldreboenden. Samhall utför även städ- och fastighetsuppdrag i arbetsområdet.

– Vi har också fått en del andra uppdrag från LKAB med jobb i spolhall, personalutrymmen och att fylla på de så kallade plaggautomaterna i Kiruna och Malmbergsgruvan, berättar Bertil Karlsson, affärskoordinator på Samhall.

Lena Franklin är upptagen med att räkna och märka gruvkläder innan registrering. Därefter skickas plaggen till automaten där LKAB:s medarbetare hämtar sina hela och rena kläder.

– Just nu är det extremt mycket att göra eftersom 2 500 plagg ska till Malmberget. Jag får styra som jag vill, jag tycker det är kul. Det värsta är när någon byttat ihop blöta smutskläder som fått ligga över helgen. Ibland är jag sotig från topp till tå, säger Lena leende.

Målet med verksamheten är att slussa vidare så många som möjligt av medarbetarna till nya jobb. Jokkmokk har lyckats bra med såna övergångar, vissa år med tio procent.

– Några har startat eget, andra har fått jobb som administratör, snickare och fiskeknalle, bland annat, berättar personalledare Christel Falk.

Avtalet med LKAB löper på fem år, men kan förlängas.

– Samarbetet har fungerat jättebra. Samhall är nytänkande och har utvecklat processen, exempelvis genom att märka plagg så att trasiga byts ut mot hela. De har skött sig förträffligt, intygar LKAB:s ansvarige tekniker Jim Tapani.

Referat av artikel i tidningen Samhall i Fokus nr 3/2010.

finns cirka 60 procent i regionerna Sundsvall och Falun.

Den geografiska spridningen av Samhalls verksamhet fastställs i samråd med Arbetsförmedlingen. Idag bedriver företaget verksamhet i 169 kommuner, och har anställda som är mantalsskrivna i 274 av Sveriges 290 kommuner.

Utanför grunduppdraget deltar Samhall i Arbetsförmedlingens programverksamhet som rör personer med funktionsnedsättning. Verksamheten ryms inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster, ett kompletterande arbetsmarknadspolitiskt erbjudande som står närmare beskrivet på sidan 10.

Under lågkonjunkturen har ett stort antal medarbetare saknat arbetsuppgifter. De redovisas som resurspersoner i denna års- och hållbarhetsredovisning. Istället för uppsägningar på grund av arbetsbrist har Samhall satsat på kompetensutveckling. Insatserna har finansierats med överskott från tidigare år och den statliga merkostnadsersättningen.

UTVECKLING AV DEN ARBETS- MARKNADSPOLITISKA INSATSEN

Mot bakgrund av förändringarna på arbetsmarknaden och inom arbetsmarknadspolitiken är det viktigt att Samhall fortsätter att utvecklas. Det handlar om Samhalls framtida roll med möjligheterna att öka genom-

strömningen, utveckling av kompletterande tidsbegränsade anställningsformer och utveckling av nya insatser inom Arbetsmarknadstjänster, med mera.

Regeringen har aviserat att man under 2011 kommer att genomföra en översyn av de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. I denna översyn kommer Samhall och merkostnadsersättningen till företaget att ingå.

EN BRA AFFÄR FÖR SAMHÄLLET

Staten ersätter Samhall för de uppdragsrelaterade merkostnaderna som är unika för verksamheten jämfört med andra företag. Merkostnadsersättningen bestäms av staten för ett år i taget.

Samhalls individrelaterade merkostnader:

- Medarbetarnas nedsatta arbetsförmåga som innebär lägre arbetstakt och att fler får dela på arbetsuppgifterna.
- Personalutveckling, övergångsarbete och återanställningsrätt.
- Anpassad arbetsmiljö såväl individuellt som generellt.

Samhalls strukturella merkostnader:

- Samhall ska undvika att säga upp personer med funktionsnedsättning som medför

nedsatt arbetsförmåga på grund av arbetsbrist. Under lågkonjunktur ökar därför antalet anställda som blir av med sina arbetsuppgifter. Bristen på arbetsuppgifter kompenseras genom deltagande i olika utvecklingsinsatser.

- Hög personalrörlighet i kärnuppdraget innebär kostnader i samband med rekrytering, introduktion samt avslutande av anställning.
- Samhall ska, om möjligt, ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamhet på orter med svag arbetsmarknad.
- Den rikstäckande verksamheten inom ett flertal branscher innebär merkostnader.

Ersättningen måste sättas i relation till den samhällsekonomiska lönsamheten när anställda med funktionsnedsättning får möjlighet till egen försörjning och kan bidra i en lönsam och värdeskapande verksamhet. Det är en affär som såväl individen som samhället och kunderna tjänar på.



Samhall – en viktig serviceleverantör

I Samhalls uppdrag ligger att producera efterfrågade varor och tjänster, och därigenom ge personer med funktionsnedsättning en möjlighet att utvecklas genom arbete.

Samhall är ett av Sveriges största företag och bedriver en professionell verksamhet i konkurrens med andra företag på marknadsmässiga villkor. I tre årtionden har företaget levererat kvalitet till några av de mest framträdande svenska företagen i modern tid.

Samhalls affärsverksamhet utgör grunden för att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete. Kunduppgifterna – som ger arbetsuppgifter som genererar personalutvecklingen – blir därmed vägen till att säkra kärnuppgifterna. I likhet med flertalet företag förlorade Samhall betydande affärsvolym under den kraftiga lågkonjunkturen. Företaget står ändå relativt väl rustat för att ta del av den pågående konjunkturuppgången.

En tydlig tendens som förstärktes under lågkonjunkturen var ett ökat fokus på hållbarhetsfrågor. Det ökande intresset har lett till att allt fler företag är intresserade av att samarbeta med Samhall. Det handlar inte bara om att företag ser kompetensen hos Samhalls medarbetare och vill ta sitt sociala ansvar. Det handlar även om att kunderna ser att Samhall genom ett brett etiskt, ekonomiskt och miljömässigt ansvar bidrar till en hållbar utveckling av samhället i stort – och att detta är en lönsam affär för alla parter. Sammantaget gör detta Samhall till en av Sveriges viktigaste serviceleverantörer.

ÖKAD TILLVÄXT

Allteftersom den svenska ekonomin tar fart växer vissa branscher nu snabbare än andra, som industrin och bemanningsbranschen.

Uppgången inom bemanningsbranschen kan dock till viss del tolkas som att många företag fortfarande är osäkra på konjunkturs långsiktiga stabilitet och därför vill ha hög flexibilitet och avvaktar med att anställa. Osäkerheten hänger samman med svårigheterna att i dagsläget bedöma hur den globala ekonomins utveckling kommer att påverka den svenska marknaden de närmaste åren.

FYRA AFFÄRSOMRÅDEN

Samhall kan utföra allt från de jobb som kunden inte har tid med, till de jobb som ingen annan kan göra. Affärsverksamheten var under 2010 organiserad i fyra affärsområden:

- Bemannade lösningar
- Tjänster
- Produktion
- Arbetsmarknadstjänster

Entreprenader och bemannade lösningar – på plats hos kunden

Många uppdrag innebär att Samhall löser uppdragsgivarens behov på plats hos kunden. Det kan handla om olika former av hantering, där Samhall till exempel tar ett långsiktigt helhetsansvar för mottagning av gods, registrering, sortering, ompackning och vidaredistribution. Ett annat upplägg är då Samhall sköter lagret, plockar, förpackar och skickar produkter – vilket idag görs för bland andra InkClub, Bring Citymail och Santa Maria. Ytterligare ett exempel är när Samhall, till exempel för Ica, sköter inhandling av dagligvaror eller plockar

fram varor. Eller som för Ikea, där Samhalls medarbetare fungerar som vaktmästare och tar hand om kundvagnar, fyller på påsar, med mera. För många företag, som till exempel Roxtec och Totebo, bemannar Samhall hela produktionslinjer.

VIKTIGA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR EN POSITIV UTVECKLING FÖR SAMHALL:

- marknads- och kundfokus
- en väl fungerande personalutveckling och matchning
- stabil ekonomi
- strategisk uthållighet
- ett starkt varumärke
- ett hållbarhetsarbete som genomsyrar hela verksamheten
- arbetsmarknadstjänster som en framgångsrik affär vid sidan av kärnuppgifterna
- en kostnadseffektiv organisation

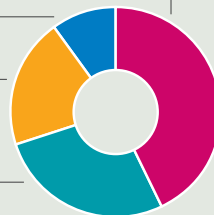
FÖRDELNING AV ANSTÄLLDA I OLIKA VERKSAMHETSOMRÅDEN

Tjänster, 43% (7 936 st)

Resurspersoner m.fl.,
10% (1 910 st)

Produktion,
20% (3 706 st)

Bemannade
lösningar,
27% (4 862 st)





En del av Ikea

IKEA ÄR EN STOR KUND för Samhall, och i Jönköping ansvarar Samhall för kundvagnar och städ-service. Med hjälp av ett väl inarbetat kvalitets- och miljö-tänkande säkerställer Samhall att det alltid används rätt rengöringsmedel och optimal utrustning för bästa städresultat. Ann Stigestad, kundrelationschef och biträdande varuhuschef, tycker att samarbetet fungerar mycket bra.

– För våra kunder och vår personal är det viktigt att varuhuset är rent och fräscht, och vi är jättenöjda med det arbete som Samhalls personal gör. Dessutom är Samhall professionella, lyhörda och angelägna om en öppen dialog.

Lillemor Colbrand fungerar som en av Samhalls två produktionsledare på varuhuset. Hon håller gärna fram den goda stämningen, som naturligtvis involverar Samhalls personal.

– Ikea är vår kund, det är viktigt att komma ihåg. Men Ikea är också mån om att vi ska må bra. Vi rör oss bland deras kunder och vår trivsel smittar av sig.

På Samhall finns ett mål om att en viss andel ska gå vidare till jobb utanför företaget. Ikea är en bra utgångspunkt och i Lillemors grupp har flera redan gjort den resan.

Det händer även att Samhalls personal får hoppa in som tolkar mellan Ikeas säljare och kunder som pratar sämre svenska. Osman Mahmod talar sex språk, utöver svenska och tyska, plus lite engelska. Osman har varit på Ikea sedan Samhall tog över städansvaret och känner de flesta. Hans fyra döttrar följer gärna med honom hit på hans lediga tid för att fika.

– Vi känner oss alla som en del av Ikea här i Sverige.

Referat av artikel i tidningen Samhall I Fokus nr 2/2010.

99 *I tre årtionden har Samhall levererat hög kvalitet till bland annat de mest framträdande företagen i modern tid.*

Sveriges näst största städbolag

Sannolikheten är stor att alla någon gång möter någon av Samhalls medarbetare på ett av alla städ- eller renhållningsuppdrag. Det är nämligen företagets största affärsområde och Samhall räknas som Sveriges näst största städbolag sett till antalet anställda. Idag kan företaget erbjuda ett kvalitetssäkrat städsystem som följer INSTA 800 och innefattar specialistkompetens inom allt från kontors- och butiksstädning till lager- och byggstädning. Samhall ansvarar till exempel för städningen i köpcentrat Nordstan i Göteborg och flera av Ikeas varuhus. Ett annat exempel är Lomma kommun, där Samhall sköter städningen av samtliga kommunens fastigheter, från dagis och idrottsplatser till skolor och kommunhus.

Samhalls medarbetare levererar husmanskost, sköter inköpen av dagligvaror, städar och tvättar. För många äldre är besöket av Samhalls medarbetare veckans höjdpunkt, eftersom de får en social kontakt och vänligt bemötande samtidigt som varorna blir inlagda i kylskåpet. Samhalls service är därför mycket uppskattad av kommuner och företag, för att inte tala om pensionärerna själva.

Inom fastighetsservice tar Samhall hand om allt som behöver ordnas, ofta innan någon annan ens ser att det behövs. Samhalls medarbetare bättrar på fasadfärg, byter lampor, reparerar dörrar eller sköter gräs, rabatter, buskar och träd. Allt som behövs i den inre och yttre miljön för att företagets kunder, deras medarbetare och hyresgäster ska trivas.

Från avancerad industriell tillverkning till enklare förpackningsarbete

Samhalls kompetens och erfarenhet inom produktion spänner över flera verksamhetsområden. Från montering av kablage inom fordonsindustrin, till storskalig förpackning åt livsmedelsbranschen – från avance-

rad industriell tillverkning till enklare förpackningsarbete, logistik och montering.

Samhall kan ta hand om hela kedjan, från enkla delmoment till avancerad montering av komplexa produkter. Företaget startar upp, utvecklar och leder tillverkningsprocesserna med teknikkunskaper och skräddarsydda arbetslag.

Samhall följer ett "lean production"-tänkande och har etablerade kvalitets- och miljöledningssystem. Personalledarna följer upp och utvärderar alla moment för att Samhall som leverantör ska kunna vara proaktiv och genomföra utvecklingsarbete med stort fokus på effektivisering och kostnadskontroll.

Arbetsmarknadstjänster kompletterar kärnuppdraget

Samhalls affärsområde Arbetsmarknadstjänster är ett erbjudande som främst riktar sig mot Arbetsförmedlingen. I första hand består det av förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin (JOB). Samhalls erbjudande finns över hela landet men är koncentrerade till storstäder och tätorter.

Affärsområdet kompletterar företagets kärnuppdrag i visionen att Samhall ska vara en ledande aktör för tjänster som ökar delaktighet genom arbete för människor med funktionsnedsättningar.

SAMHALL SOM REKRYTERINGSPOOL

Sedan starten 1980 har Samhall blivit ett av Sveriges ledande personalutvecklingsföretag med ett brett utbud av produkter och tjänster som utförs av kompetent personal. Samhalls mål är att en viss andel av medarbetarna ska gå vidare till arbeten hos andra arbetsgivare varje år. Hittills har 29 400 personer lämnat Samhall för arbete hos en annan arbetsgivare.

Genom utvecklande arbetsuppgifter, vidareutbildning och stöd utvecklar medar-

betarna sin arbetsförmåga för att kunna bli kompetenta medarbetare hos andra företag. Det innebär att Samhall kan fungera som en pool som hjälper kunder och andra företag att rekrytera den personal de behöver.

Rekrytera rätt person och få stöd under introduktionen

Grunden för allt samarbete är samsyn och förståelse.

Ibland kan samarbetet inledas med en kortare praktikperiod. På så sätt får både kunden och medarbetaren möjlighet att testa hur det fungerar i vardagen. Tillsammans hjälps parterna åt att skapa förutsättningar för att arbetet ska fungera så bra som möjligt. Efter praktikperioden går parterna vidare och diskuterar en eventuell anställning med eller utan stöd från Arbetsförmedlingen.

Samarbetet upphör dock inte när anställningen är klar. Under hela det första anställningsåret har kunden och medarbetaren en kontaktperson på Samhall som erbjuder rådgivning och stöd samt följer upp rekryteringen. Som en extra trygghet har den nyanställda rätt att återfå sin anställning i Samhall under det första året.

Det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag

Samhalls stora utmaning är att öka affärsvolymerna för att nå en högre beläggning och ett starkare ekonomiskt resultat. Den strategiska intentionen slår fast att Samhall ska vara det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag. Samtidigt ska andelen anställda som får nytt jobb utanför Samhall öka.

För att klara det arbetsmarknadspolitiska uppdraget på ett effektivt sätt krävs att Samhall kan möta och anpassa sig till en föränderlig omvärld vad gäller såväl samhällsarenan som affärsarenan. På motsvarande sätt måste företaget även kunna ställa om verksamheten internt och stimulera intern rörlighet, för att kunna matcha rätt individ med rätt uppdrag.

Styrkan i Samhalls arbetsmetod är matchningen; att rätt person får rätt arbetsuppgift.

Genom att anställa personer med en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, ger Samhall dessa individer en möjlighet att utvecklas genom arbete. I affärsverksamheten förenas detta individperspektiv med en lönsam produktion av efterfrågade varor och tjänster som bedrivs i konkurrens med andra företag på marknadsmässiga villkor.

Styrkan i Samhalls arbetsmetod är just matchningen; att rätt person får rätt arbetsuppgift. Matchningen sker alltid på den lokala marknaden, där jobben görs och kunderna finns.

Sedan flera år tillbaka arbetar Samhalls medarbetare i allt större utsträckning på plats ute hos kunderna. Att lämna de egna lokalerna har inneburit nya sociala sammanhang, arbetskamrater och utmanande uppgifter, som i sin tur resulterar i ökad arbetsglädje

och bättre personalutveckling. Formerna för denna utveckling står formulerad i företagets affärsstrategi, "Samhall 2011".

ÖKAT FOKUS PÅ SKRÄDDARSYDDA KUNDLÖSNINGAR

Samhall har kunduppdrag inom många olika branscher och kan därför erbjuda sina medarbetare ett brett urval av arbetsuppgifter. Den övergripande strategiska målbilden genomsyrar även Samhalls affärs- och produktutveckling. Utvecklingen inom befintliga verksamhetsområden har högsta prioritet, och under 2010 fokuserade Samhall på att vidareutveckla städverksamheten. Läs mer om detta på sidan 10. Framöver kommer företaget även att satsa på att utveckla nya områden. Följande tre huvudinriktningar gäller för affärsutvecklingen:

- Egna produkter – utveckling av produkter i Samhalls namn, med egna metoder och i egna profilkläder, med egna bilar, med mera. Här ska Samhall sträva efter att tillhöra de bästa.
- Allianser och förvärv – samarbete med en jämbördig partner inom områden där Samhalls och samarbetspartners olika kompetenser kompletterar varandra. Här möter parterna marknaden tillsammans.
- Strategiska allianser/underleveranser – samarbete med företag som ligger i framkant på marknaden och som själva har ett väl utvecklat och attraktivt erbjudande. Här kompletterar Samhall ett annat företags kärnkompetens.



Under 2010 genomfördes en översyn av affärsområdet Produktion, som till största delen består av verksamheter inom industriell produktion samt förpackning och montering. Utvecklingsarbetet resulterade i en ny produktionsstrategi som bland annat innebär ökat fokus på flexibla och skräddarsydda kundlösningar, långsiktiga partnerskap och förmågan att leverera mot kund oberoende av geografisk placering.

Samhalls produktionserbjudande kan beskrivas med illustrationen på sidan 13.

DEN LÅNGSIKTIGA STRATEGIN LIGGER FAST

Förtroendet för den långsiktiga strategiska inriktningen har förstärkts under lågkonjunkturen. Företagets stora utmaning under 2011–2012 ligger i att öka affärsvolymerna vilket leder till ökad beläggning, bättre personalutveckling, ett starkare ekonomiskt

resultat – och en ökad måluppfyllelse.

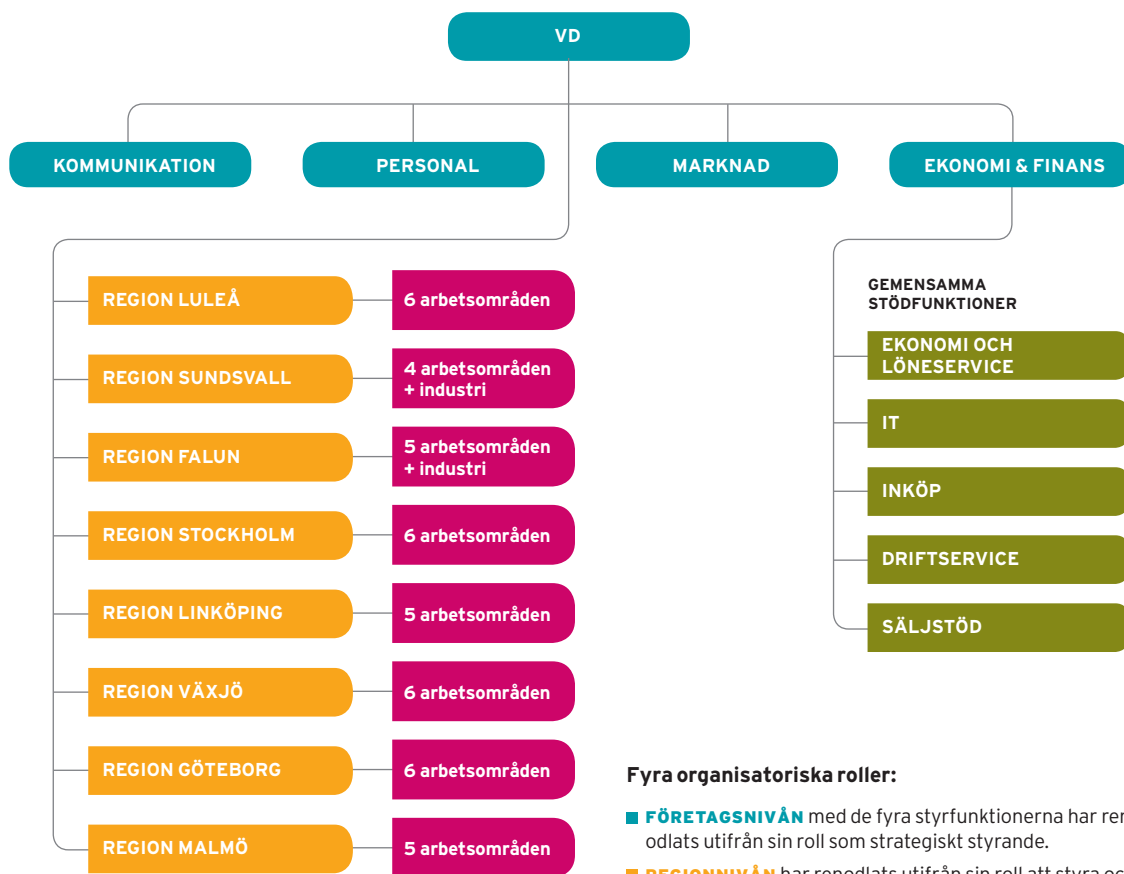
Strategin, som fastställdes av styrelsen i september 2008, anger målbilden för utvecklingen inom de fem huvudområdena: Erbjudande, Kunder, Verksamhet, Kärnkompetens och Ekonomi & styrning. Den strategiska intentionen slår fast att "Samhall ska bli det naturliga valet vid arbetsintensiva uppdrag".

I en utvärdering av strategin under det gångna året konstaterade styrelsen att förutsättningarna har påverkats av en kraftig lågkonjunktur, interna förändringsprojekt samt en ny inriktning för utvecklingen av Samhalls produktionsverksamhet. Styrelsen konstaterade att det var för tidigt att fullt ut dra slutsatser av den sedan 2010 förändrade organisationens effektivitet och bidrag.

Mot bakgrund av dessa omständigheter såg styrelsen inte någon anledning att ändra den övergripande strategin samt målbilden enligt Samhall 2011. Styrelsen kunde dock konstatera att det fortfarande återstår flera åtgärder för att fullt ut realisera målbilden inom de fem huvudområdena.

Den strategiska intentionen sammanfattas i figuren på sidan 11.

Samhalls 45 arbetsområden utgör företagets operativa affärsenheter och är basen för personalutveckling. Åtta regioner har till uppgift att följa upp verksamheten och den strategiska styrningen utgår från fyra centrala styrfunktioner. Alla stödfunktioner är samlade i en gemensam serviceorganisation.



Fyra organisatoriska roller:

- **FÖRETAGSNIVÅN** med de fyra styrfunktionerna har renodlats utifrån sin roll som strategiskt styrande.
- **REGIONNIVÅN** har renodlats utifrån sin roll att styra och följa upp den operativa verksamheten i arbetsområdena.
- **ARBETSOMRÅDEN** har mandat och resurser som operativa affärsenheter och basen för personalutveckling.
- All verksamhet som avser **STÖD OCH SERVICE** till såväl arbetsområden, regionledning som styrfunktioner är samlade i en gemensam serviceorganisation för hela företaget.

NY ORGANISATION OCH NYTT ARBETSSÄTT

Den nya organisationen förbereddes under 2009 och började gälla den 1 januari 2010. Samhalls verksamhet är organiserad i åtta regioner, som var och en delas in i ett antal arbetsområden, fyra centrala styrfunktioner samt en gemensam serviceorganisation. Målet är att uppnå såväl ökad kostnadseffektivitet som affärstillväxt, tack vare en effektivare organisation.

Arbetsområdena är företagets operativa affärsenheter och har en central roll i genomförandet av strategierna. Regionnivån styr och följer upp verksamheten inom arbetsområdena, medan företagsnivån med de centrala styrfunktionerna koncentreras till Stockholm och har en renodlat strategiskt styrande roll. All verksamhet som avser stöd och service till arbetsområdena, regionerna och styrfunktionerna har samlats i en gemensam serviceorganisation i Linköping.

Under 2010 gjordes betydande insatser för att implementera den nya organisationen och utveckla ett nytt arbetssätt i ar-

betsområdena där ledningsteamet fått nya befattningar.

Under 2010 vidareutvecklade och optimerade Samhall metoden för att arbeta med matchning och från och med 2011 kommer denna nya modell att användas i full skala. I den finns en tydlig koppling mellan arbete och planerad tid, både individuellt och för hela arbetsområdet. Modellen omfattar verktyg för att sätta mål och identifiera utvecklingsområden för en enskild medarbetare och kan dessutom visa på medarbetarens framsteg i arbetet.

Läs mer om Samhalls matchning på sidan 25.

HÅLLBARHETSARBETET

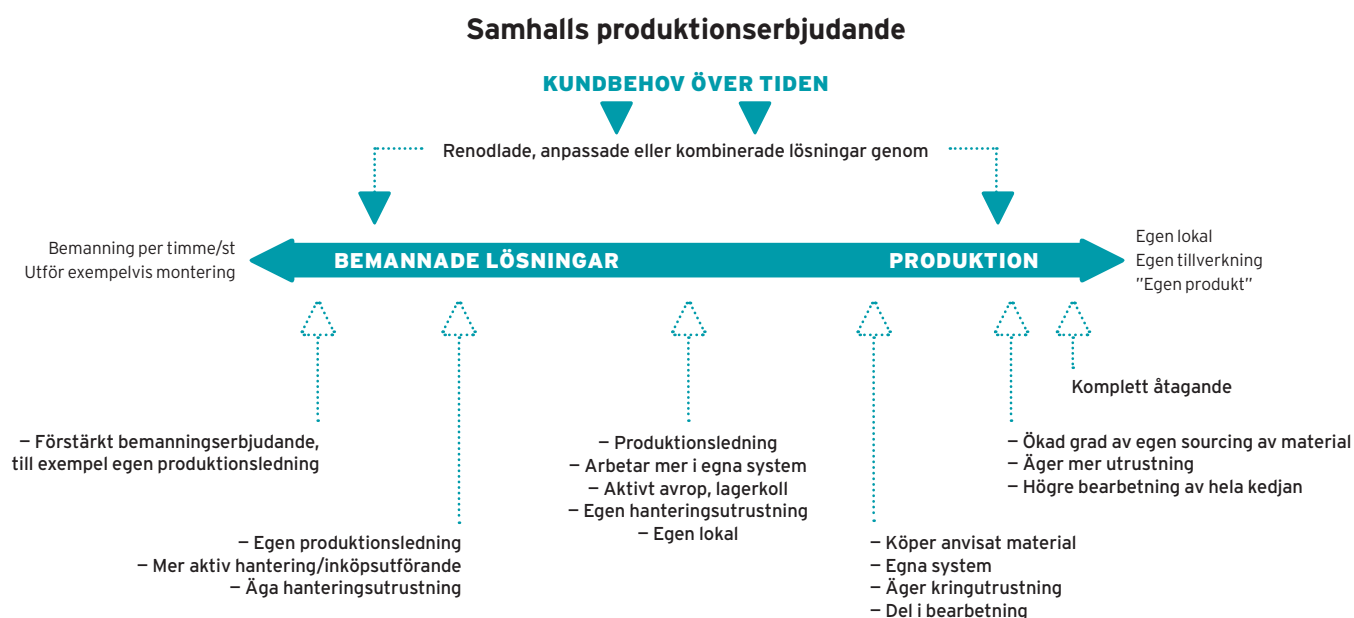
Styrningen av hållbarhetsarbetet utgår från "Samhalls hållbarhetspolicy och uppförandekod" som styrelsen fastställt. Hållbarhetsfrågorna är integrerade i Samhalls processer. I processtyrningen ingår riskhantering som även omfattar hållbarhetsfrågorna.

I den årliga verksamhetsplan som fast-

ställs av styrelsen ingår mål för att öka verksamhetens bidrag till en hållbar utveckling. De viktigaste hållbarhetsmålen är samtidigt Samhalls huvudmål från ägaren om antal arbetade timmar, övergångar och prioriterade grupper. Förutom dessa mål finns från 2011 mål om det genomsnittliga antalet utvecklingsaktiviteter för anställda i kärnuppdraget, om att sänka sjukfrånvaron samt om andelen allvarliga arbetsolyckor som ska minska/vara oförändrade.

Miljömålen 2010 omfattade att minska antalet flygkilometer samt mindre koldioxidutsläpp från produktionsfordon. För 2011 har målet om minskade flygresor, som nu ligger på en mycket låg nivå, ersatts av mål om att minska koldioxidutsläppen från lokaler genom att minska lokalytan.

Hållbarhetsmålen följs upp löpande under året i samband med månadsboksluten. Både processerna för personal- och affärsutveckling och miljöarbetet ingår i de certifieringsgrundande revisionerna enligt ISO 9001 och ISO 14001.



Under 2010 genomfördes en översyn av affärsområdet Produktion. Resultatet innebär ökat fokus på flexibla och skräddarsydda kundlösningar, långsiktiga partnerskap och leverans till kund oberoende av geografisk placering.

Värdeskapande hållbarhetsarbete

Samhalls verksamhet finns i Sverige, men både förutsättningarna och resultatet av verksamheten är beroende av den internationella utvecklingen. Hållbarhetsfrågor är till sin natur globala, och staten som ägare kräver ett långsiktigt och genomtänkt hållbarhetsarbete.

Samhall har i sin affärsverksamhet att verka på en konkurrensutsatt marknad och skapa affärer som bidrar till att företaget kan utveckla sin personal genom arbete. Affärerna och personalutvecklingen i kärnuppdrag, i kombination med Arbetsmarknadstjänster riktade mot offentliga kunder, är därmed företagets främsta bidrag till ett hållbart samhälle: att göra personer med funktionsnedsättning mer delaktiga genom en plats på arbetsmarknaden.

Samhall har även en väsentlig påverkan på miljö och klimat genom att vara ett av Sveriges största företag, både med avseende på antal anställda och genom sin verksamhet över hela landet.

Styrelsen har engagerat sig starkt i utvecklingen av hållbarhetsarbetet och i hur detta arbete redovisats. 2008 var det första året som hållbarhetsredovisningen granskades av externa revisorer. Redovisningen ledde till att frågorna lyftes fram ur ett bredare och mer externt perspektiv, vilket även givit impulser till verksamhetens interna utveckling.

Styrelsen har därefter höjt kraven på hållbarhetsarbetet. Ribban höjs både för att säkerställa ett nödvändigt förändringstryck i verksamheten och för att utveckla själva hållbarhetsredovisningen. Måloppfyllelsen för flera av de särskilda hållbarhetsmålen har varit god. Det gäller till exempel miljö där antalet flygresor har sänkts till en så låg nivå att fokus nu flyttas till andra områden med större miljöpåverkan. För andra områden krävs nya tag, till exempel när det gäller medarbetarenkäten där arbetsformerna kommer att ses över för att få en tydligare uppföljning av de insatsområden som framkommit i tidigare enkät.

För Samhall innebär de rådande omvärldstrenderna såväl möjligheter som stora utmaningar. I samhället märks ett ökande fokus på hållbarhetsfrågor, vilket även väckt allt fler företags intresse för att samarbeta med Samhall. Företagen ser en möjlighet att ta sitt sociala ansvar genom att anlita Samhall och därmed skapa arbetsuppgifter för personer med funktionsnedsättning. De värderar även Samhall som ett företag som genom ett brett etiskt, ekonomiskt och miljömässigt ansvar bidrar till en hållbar utveckling av samhället. I spåren av den gångna lågkonjunkturen har särskilt den ekonomiska stabilitet som Samhall kan erbjuda uppmärksamats.

Den största utmaningen ligger i att tillräckligt snabbt möta omvärldens förändringar och krav. Det som tidigare varit konkurrensfördelar blir i snabb takt grundkrav. Några tydliga exempel från det gångna året är att kraven på social kompetens och servicekänsla slår igenom på alla områden. Tidigare räckte det att städa rent och till rätt pris. Nu ställs även krav på att personalen uppfattar den sociala koden på olika arbetsplatser och klarar direkta möten med kunderna. Det innebär att dessa frågor blir än viktigare i ledarskapet och i utformningen av rutiner och processer för det dagliga arbetet samt i kompetensutvecklingen för Samhalls anställda.

I linje med att miljö- och kvalitetsfrågorna blir allt viktigare lyfts nu olika hållbarhetsfrågor fram som grundläggande krav vid upphandlingar. Det innebär att Samhall i sin produktutveckling tydligt måste bygga in och uttrycka samtliga hållbarhetsaspekter samt klargöra på vilket sätt Samhall som leverantör tillför kunden dessa värden.

Samhalls utmaningar ur ett hållbarhetsperspektiv är att hitta nya och bättre lösningar för att uppfylla arbetsmarknadens behov av både kortsiktiga och långsiktiga lösningar för personer med funktionsnedsättning; att vara en konkurrenskraftig leverantör av varor och tjänster som ger en hållbar lösning på kundernas behov, samt att minska miljöbelastningen från Samhalls verksamhet.

Samhalls hållbarhetsmål framöver kan grupperas i tre övergripande områden:

- Människan som utvecklas genom arbete.
- Nöjda kunder som väljer Samhall för hållbara lösningar på sina behov.
- Produktion med låg miljöbelastning.

En intressentdialog som ger en djupgående förståelse för omvärldens och intressenternas behov och krav måste vara grunden för Samhalls strategier och verksamhetsutveckling.

Hållbarhetsarbetet utgår från "Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy" som styrelsen fastställde 2009. Internt ska hållbarhetsfrågor liksom riskhantering vara integrerad i styrning och uppföljning av verksamhetens processer. Det gäller framför allt Samhalls arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag, vilket innefattar både affärsutveckling och personalutveckling.

Stockholm i februari 2011

NAMNTECKNING

Björn Wolrath, styrelsens ordförande



Vinnande återvinning

TITANX I LINKÖPING har hittat ett vinnande koncept. Istället för att sälja skrot från tillverkningen av kylaggregat återvinns nu metallbitarna och säljs vidare med förtjänst. Sorteringsarbetet utförs av Samhall.

Idén föddes för tre år sedan. Samhall städade redan på TitanX och hade dessutom gjort monteringsarbete åt ett företag i samma koncern.

– Vi var mycket nöjda och funderade över om det fanns ett sätt att utöka samarbetet så att alla tjänade på det. Fanns det personer som kunde tänka sig att sortera skrot, dag ut och dag in? berättar Leif Gidby, inköpare på TitanX.

Idag arbetar 15 Samhallmedarbetare på TitanX med skrotsortering och städ- och restauranguppgifter. Arbetet innebär en stor

trygghet för många som har svårt att slå sig in på den ordinarie arbetsmarknaden. Hans Svensson är en av dem.

– Jag har jobbat på Samhall i 16 år. Jag har punktsvetsat, bockat och monterat. Jag trivs bra här, det är en öppen arbetsplats.

Anders Grennberger håller med. Han har arbetat tre år på TitanX och 35 år inom Samhall.

– Vi är ett bra gäng. Vi har roligt ihop och alla pratar med alla. Mikael Altvall, arbetsledare på TitanX, poängterar att lösningen inte hade varit möjlig om företaget inte tjänade pengar på den.

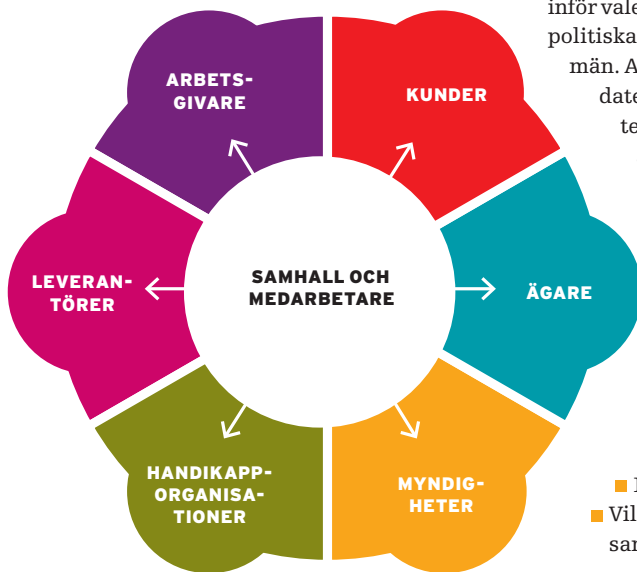
– Skrotsorteringen går med vinst, så är det. Och vi uppskattar Samhalls personal oerhört mycket.

Referat av artikel i tidningen Samhall I Fokus nr 1/2010.

INTRESSENTDIALOG

Här beskrivs intressentdialogen med Samhalls externa intressenter. Medarbetardialogen redovisas under social hållbarhet (sidan 21).

Intressentdialogen 2010 bygger på den basundersökning som gjordes 2008. Där intervjuades nyckelintressenter om Samhalls viktigaste hållbarhetsfrågor, samt om hur hållbarhetsarbetet bör utvecklas i framtiden. Liknande undersökningar kommer att göras vart tredje år, det vill säga nästa gång 2011. Däremellan kompletteras den löpande intressentdialogen med riktade undersökningar. 2009 gjordes en enkät till Arbetsförmedlingen om vad de ser som Samhalls viktigaste hållbarhetsfrågor. Resultatet redovisades i årsredovisningen 2009.



2010 har de riktade insatserna haft fokus på ägare/politiker, arbetsgivare/företag samt kunder.

I anslutning till årsstämman 2010 då Samhall fyllde 30 år ordnades ett seminarium om förnyelse. Under rubriken "Är Samhall framtiden?" lade olika intressenter fram sina åsikter, däribland personer med bakgrund i handikapprörelsen, LO samt kommunalpolitiker och journalister. Frågan som diskuterades var vad som kan göras åt att

arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är så stor. Sysselsättningsgraden har minskat i gruppen de senaste tio åren, oberoende av konjunkturer. Vad kan Samhall göra bättre? Vad måste andra göra, vad krävs av näringslivet, offentliga arbetsgivare och opinionsbildare?

Ägarens representanter och politikerkontakter

I basundersökningen 2008 konstaterades att det bland alla externa intressenter fanns stora luckor i kunskapen om vad Samhall står för och kan erbjuda. För att ägaren, det vill säga staten representerad av riksdagens ledamöter samt av kommunernas förtroendevalda, ska ha en uppdaterad bild av vilket företag Samhall är idag, bjöd Samhalls regioner in politiska kandidater till studiebesök inför valet 2010. Totalt tog Samhall emot 220 politiska kandidater samt en rad tjänstemän. Av dessa var ca 100 riksdagskandidater respektive kommunala kandidater. Bland besökarna märktes bland annat den nuvarande arbetsmarknadsministern Hillevi Engström samt socialförsäkringsministern Ulf Kristersson.

De frågor som oftast togs upp var:

- Vilka möjligheter har personer med omfattande funktionsnedsättning att få jobb i Samhall?
- Hur hanteras konkurrensfrågorna?
- Vilken inriktning har Samhalls verksamhet framöver?

Arbetsgivare och företag

Samhall har under 2010 tillsammans med dels FöretagarFörbundet, dels CSR Sweden genomfört två undersökningar av hur företagen ser på hållbarhets- och CSR-frågorna, framför allt när det gäller anställning av personer med funktionsnedsättning.

En enkätundersökning till drygt 1 700 småföretagare visade att 27 procent av företagen idag har någon anställd med en funktionsnedsättning och att 75 procent kan tänka sig att anställa en person med funk-

tionsnedsättning. Det främsta skälet är att personen kan göra ett lika bra jobb som andra, men knappt hälften tyckte också att det var viktigt att ta ett samhällsansvar. Däremot var det bara mellan 6 och 8 procent av företagen som idag tyckte att de tog ett etiskt, miljömässigt eller socialt ansvar.

För andra året i rad har Samhall, tillsammans med CSR Sweden, låtit SKOP intervjua drygt 300 CSR-ansvariga i företag med fler än 350 anställda. I telefonintervjuer har personerna svarat på vad de tycker är de viktigaste hållbarhets- och CSR-frågorna idag, vilka frågor som borde ha högst prioritet samt vilka frågor som har högst prioritet om tio år.

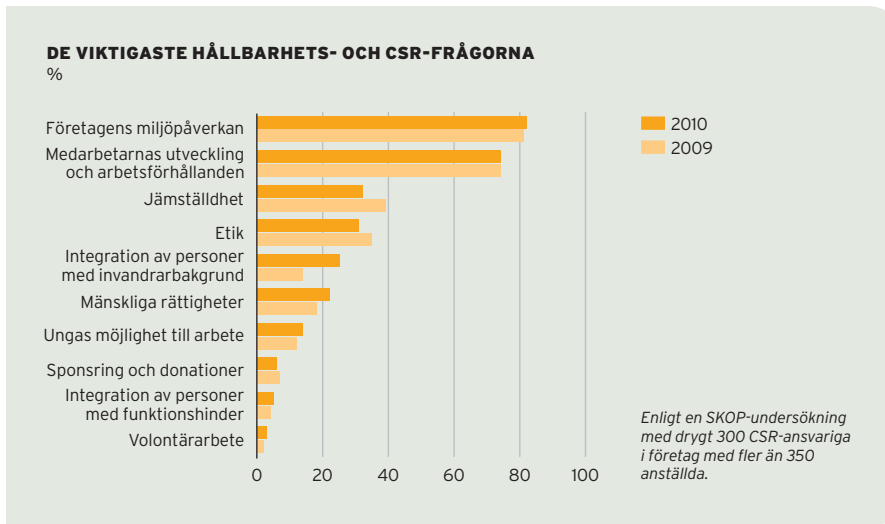
Det är genomgående företagets miljöpåverkan som kommer på första plats. Frågor om mänskliga rättigheter, etik och integration av personer med invandrarbakgrund

NÅGRA UTMÄRKELSER:

Samhall har fått priset Columbi Ägg för bästa reklam riktad mot offentlig sektor. Priset delades ut av tidningen Dagens Samhälle. Motiveringen löd: Mångsidigt. Mångfärgat. Mångskiftande. Men allt hänger ihop, så hur man än vänder och vrider så är det en tydlig kampanj där stort och smått bildar en effektiv helhet." (Samhall i Fokus 2/2010)

Samhall i Norrtälje får högsta betyg för sin städning av studentbostäderna på det gamla regementsområdet i staden. Samhalls kund, fastighetsbolaget Nihab, har tillsammans med åtta andra företag låtit göra en kundundersökning bland hyresgästerna i studentboenden runt om i landet. En av frågorna rörde städningen. I Norrtälje blev det högst betyg, 4,3 på en 5-gradig skala. (Samhall i Fokus 2/2010)

Utmärkelsen Gyllene Hjulet har tilldelats Ica, Samhall, FUB och Glada Hudikteatern för projektet "Vi kan mer". Projektet går ut på att ordna arbete åt personer med funktionsnedsättning. Gyllene Hjulet är en hedersutmärkelse som delas ut av Sponsrings & Eventföreningen. (Samhall i Fokus 2/2010)



ökar i betydelse i det långsiktiga perspektivet. Integration av personer med funktionsnedsättning prioriteras genomgående lågt.

Det visar att Samhalls arbete med opinionsbildning för funktionshindrades möjligheter i arbetslivet är viktigt även framöver. Genom Samhalls CSR-utmärkelse "Visa vägen-priset" lyfts företag fram som på olika sätt tar in medarbetare med funktionsnedsättning.

Kunder

Under året har "Supernöjda kunder" – ett nytt verktyg för en fördjupad kunddialog – implementerats i verksamheten och ersätter den tidigare Nöjd Kund Index-undersökningen (NKI). Utfallet 2010 utgör därför en nollmätning som inte går att jämföra med tidigare utfall.

Urvalet tillfrågade kunder är mycket brett och omfattar kunder som står för 75 procent av omsättningen inom respektive verksamhetsområde, samtliga nyckelkunder samt alla nya kunder. Det nya verktyget innebär en dialog i två steg. Kunden anger sin allmänna inställning till Samhalls varumärke och rykte (image) samt sin uppfattning om Samhalls förmåga att motsvara kundens förväntningar (kundnytta). Utifrån denna värdering sker en direkt och personlig dialog för att ta reda på eventuella problem och vad Samhall kan göra för att kunden ska bli

mer nöjd. Bland frågorna i denna kunddialog finns även frågan: "Kan vi tillsammans långsiktigt utveckla den ekonomiska, miljömässiga och sociala hållbarheten i vår affärsrelation?". Det innebär alltså att Samhall framöver kommer att ta upp hållbarhetsfrågorna i den systematiska kunddialogen, vilket även kan redovisas kommande år.

Nollmätningen 2010 visade att 46 procent av kunderna var nöjda och 33 procent var supernöjda. Det finns en tydlig förbättringspotential. Genom den uppföljande kunddialogen får man lokalt underlag för att utveckla sin verksamhet och öka kundtillfredsställelsen. För kommande år sätter Samhall upp mål för ökad andel supernöjda kunder.

Årets vägvisare



VISA VÄGEN-PRISET är Samhalls CSR-utmärkelse som uppmärksammar långsiktigt socialt ansvarstagande i företag och organisationer. Priset ges varje år till en eldsjäl och en arbetsgivare som tagit initiativ för att öppna upp arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, och som gjort insatser som kan inspirera andra att ta efter. Åtgärderna ska främja nytänkande och vara utvecklande för både företag och individ.

2010 års pris tilldelades Carin Götblad, länspolisvärd i Stockholm och Gotland, samt Helsingborgsföretaget LK Armatur AB, representerat av VD Magnus Eriksson.

Polisen i Stockholm rekryterar kontinuerligt medarbetare med funktionsnedsättningar via Samhall, och Carin Götblad är själv mycket engagerad i samarbetet (se även sidan 29). Juryn pekar i sin motivering på att "Carin Götblad har använt sin position och visat mod i syfte att öka mångfalden för att spegla befolkningen i stort i en stor, välkänd och påpassad myndighet – ett exempel som har potential att få många efterföljare".

LK Armatur visar å sin sida "genom sitt engagemang och genom att lyfta fram affärsnyttan av att ha en mångfald i personalstyrkan att de är värdiga vinnare".

Vid ceremonin medverkade även arbetsmarknadsminister Hillevi Engström (M), som vill lyfta fram och prioritera frågan om att få fler personer med funktionsnedsättning i jobb.

Referat av artikel i tidningen Samhall I Fokus nr 4/2010.

Växer med Samhall



ROXTEC STARTADES i liten skala 1990 av Mikael Blomqvist med idén att ta fram en ny form av tätningsmodul som enkelt kunde anpassas i storlek. Samhall i Ronneby fick i uppdrag att sortera och paketera de första leveranserna. Idag finns Roxtec på 70 marknader i hela världen och fick 2010 ta emot Exportrådets stora exportpris.

Under de 20 år som Roxtec anlitat Samhall har man regelbundet utfört kvalitetsmätningar av tjänsterna, och 2009 tilldelades Samhall det stora leverantörspriiset.

– Det finns de som tror att vi anlitat Samhall för att kunna visa

på att vi tar ett samhällsansvar, men huvudskälet är att vi behöver en leverantör som vi kan lita på och som uppfyller våra krav, säger Lars Jinnelöv på Roxtec.

Under det gångna året har Samhall levererat cirka 1 200 ordrar med totalt tre miljoner detaljer. Med andra ord finns många möjliga felkällor.

– Men i våra kontroller har det varit ett försumbart antal fel, samtidigt som i stort sett alla leveranser skett i utlovad tid. Det vågar jag påstå är unikt inom den här branschen, avslutar Lars Jinnelöv.

Referat av artikel i tidningen Samhall I Fokus nr 4/2010.

Arbete som ger utveckling



Samhalls verksamhet bygger på tre grundläggande värderingar: tron på alla människors lika värde, tilltron till alla individers förmåga samt arbetets värde för individuell och samhällelig utveckling.

En av Samhalls stora utmaningar är att teckna affärsavtal med olika typer av kunder och använda dessa uppdrag för att ge utveckling och arbete åt medarbetarna. Det förutsätter att rätt person finns på rätt plats och får möjlighet att jobba med lämpliga arbetsuppgifter och lära sig nya arbetsuppgifter. Ett stort steg har tagits under 2010 genom införandet av en metod som bedömer funktionsförmåga samt ett IT-stöd för den matchning som tidigare gjorts manuellt av varje personalledare. De nya metoderna kan leda till att medarbetarnas kompetens får genomslag i fler uppdrag, att kundnöjdheten ökar samt att produktionen och personalutvecklingen blir effektivare. Det blir

lättare att upptäcka kompetensbrister som i tid kan kompenseras med hjälp av utbildning. Det blir också tydligt var det behövs arbetsanpassningar för att öka tillgängligheten så att fler kan göra fler arbetsuppgifter.

De anställda i kärnuppdraget får möjlighet att utvecklas genom att lära sig nya arbetsuppgifter och möta nya kunder samt använda sin kompetens utifrån nya förutsättningar. Genom att delta i en konkurrensutsatt produktion av efterfrågade varor och tjänster kan dessa personer visa sin kompetens och bygga upp ett CV med konkreta meriter från produktionen, ofta i direkt kontakt med kunder eller allmänhet.

Samtidigt utvecklas arbetslivet när Samhalls medarbetare visar samhället hur deras kompetens kan förse kunder med efterfrågade varor och tjänster.

Den geografiska spridningen av verksamheten fastställs i samråd med Arbetsförmedlingen. Ett begränsat nyanställningsutrymme liksom varierande förutsättningar för affärsutveckling begränsar dock möjligheterna till mer omfattande omfördelning av arbetstillfällen på kort sikt. Samhall har verksamhet i 169 kommuner och anställda som är mantalsskrivna i 274 av Sveriges 290 kommuner.

Samhalls relativa betydelse som insats för personer med funktionsnedsättning har minskat under 2000-talet genom att andra arbetsmarknadspolitiska insatser ökat i omfattning, samtidigt som Samhalls kärnuppdrag rymmer färre anställda inom oförändrad timram (se diagram till höger). För arbetslösa med funktionsnedsättning innebär det att utbudet med olika alternativ ökat. För Samhall innebär det konkurrens med andra åtgärder.

99 Samhall har verksamhet i 169 kommuner och anställda som är mantalsskrivna i 274 av Sveriges 290 kommuner.

Den genomsnittliga årsarbetstiden ökade under 2010 med 39 timmar per anställd. Det beror bland annat på att sjukfrånvaro och övrig frånvaro minskat jämfört med föregående år. Ökad närvaro innebär att de anställda ökar sin anställbarhet. Anställda har också fått återinträda i tjänst när sjuk- och aktivitetsersättning har upphört, vilket innebär att personer som tidigare arbetat deltid nu gått upp på heltid.

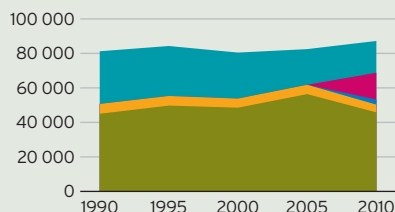
ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR

Samhalls anställda har tre olika typer av anställningsförhållanden:

- Anställda inom Samhalls kärnuppdrag: personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som anvisas till Samhall av Arbetsförmedlingen.
- Anställda med 75 procent sjukersättning som anvisas till Samhall av Arbetsförmedlingen enligt en särskild lagstiftning.
- "Direkt anställda": personer som Samhall anställer direkt från den reguljära arbetsmarknaden och som inte tillhör målgruppen för Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag.

FÖRÄNDRING I OLIKA ARBETS-MARKNADSÅTGÄRDER

Antal personer

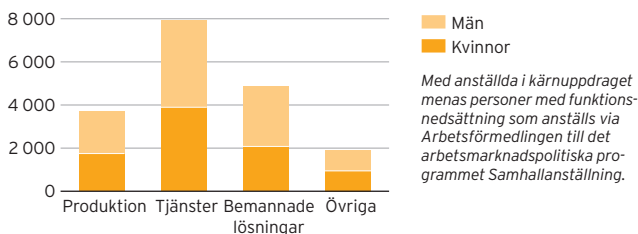


Samhall
Trygghetsanställning
Utvecklingsanställning
OSA
Lönebidrag

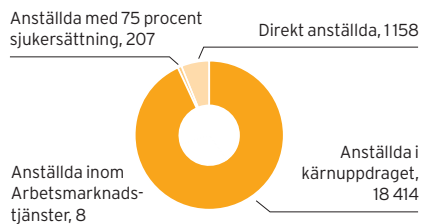
Utbudet av olika insatser för personer med funktionsnedsättning har ökat under 2000-talet, vilket också innebär att Samhall har fått ökad konkurrens.

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

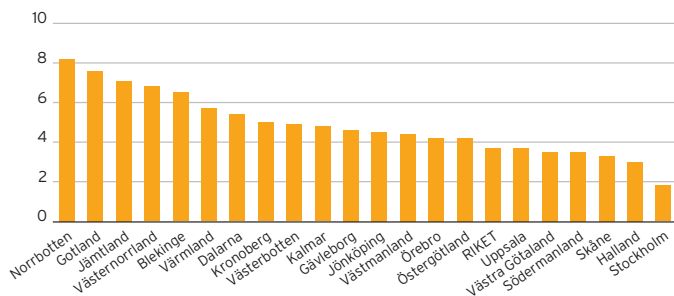
Kvinnor/män per affärsområde

**ANTAL ANSTÄLLDA**

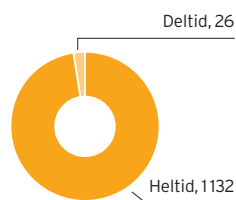
2010-12-31

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

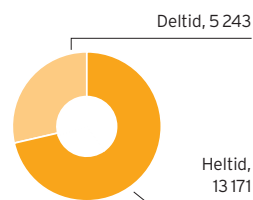
2010-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1000 personer i arbetskraften

**DIREKT ANSTÄLLDA**

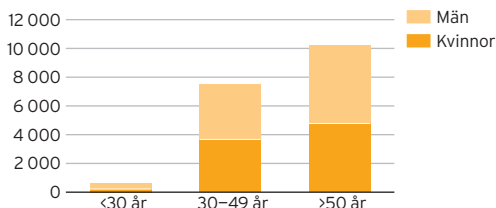
2010-12-31

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

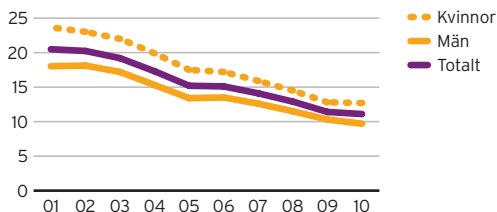
2010-12-31

**ÅLDERSFÖRDELNING**

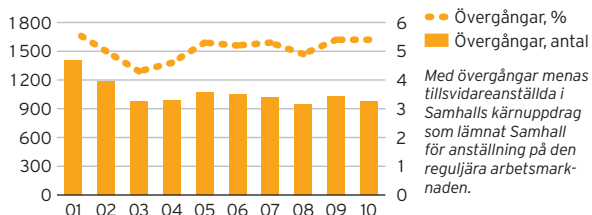
2010-12-31. Anställda i kärnuppdraget

**SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV KONTRAKTERAD TID**

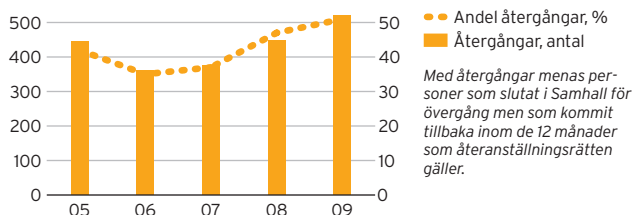
2001-2010. Anställda i kärnuppdraget

**ÖVERGÅNGAR**

2001-2010

**ÅTERGÅNGAR**

Från övergångar 2005-2009



Den huvudsakliga anställningsformen i kärnuppdraget är tillsvidareanställning. Viss-tidsanställning får endast förekomma vid särskilda omständigheter eller vid arbetstoppar. I slutet av 2010 var 98 procent av de anställda i kärnuppdraget tillsvidareanställda och 2 procent visstidsanställda. Anställda i kärnuppdraget är undantagna från lagen om anställningsskydd och ska stå till arbetsmarknadens förfogande när Arbetsförmedlingen anvisar annat arbete. Enligt det årliga avtalet med staten ska Samhall "i möjligaste mån undvika att säga upp personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga på grund av arbetsbrist".

Anställningsformen för direkt anställda följer gällande lagstiftning.

Andelen deltidsanställda är 28 (30) procent bland anställda med funktionsnedsättning i kärnuppdraget. Av kvinnorna arbetade 37 (39) procent deltid. Deltidsarbetet är ofta en följd av den nedsatta arbetsförmågan. Arbetsförmedlingen har alltid möjlighet att anvisa till heltidsjobb. Förutom möjligheten att arbeta deltid har Samhall ett stort antal olika arbetstidsscheman som gör att även arbetstidens förläggning, om det behövs, kan anpassas till medarbetarnas arbetsförutsättningar. Bland direkt anställda är det 2 (3) procent av medarbetarna som arbetar deltid.

Personalomsättningen omfattar avgångar. När det gäller anställda med funktionsnedsättning är huvuddelen övergångar till annan arbetsgivare, vilket är ett av Samhalls huvudmål. Omorganisationen 2010 bidrog till att avgångarna bland direkt anställda ökade något.

LEDARSKAP

Samhalls verksamhet ställer höga krav på ledarskap. Affärer och produktion i många olika branscher ska förenas med personalutveckling för anställda med en eller flera funktionsnedsättningar. Verksamheten har huvudmål som både omfattar sociala och ekonomiska värden, vilket ställer krav på en helhetssyn och förmåga att styra mot flera mål samtidigt. Det krävs ett tydligt ledarskap som utgår från en värdegrund som både omfattar personalutveckling och affärer.

Inom Samhall finns 734 (787) personer med chefsansvar, varav 603 (635) personalledare som har en nyckelroll för medarbetarutvecklingen.

Den nya organisationen som infördes 1 januari 2010 innebar att en nivå togs bort i regionerna. Samtidigt samlades alla stödresurser i en central serviceorganisation i Linköping. I början av året träffade företags strategiska ledningsgrupp alla direkt anställda. I fokus var arbetsområdet och ett effektivare

och mer målorienterat arbetssätt. Samhalls "Uppförandekod och hållbarhetspolicy" introducerades för cirka 1 100 direkt anställda (total tidsåtgång cirka 870 timmar). Dessa möten följdes upp med utbildningar utifrån de nya rollerna i arbetsområdets ledningsteam. I början av 2011 genomförs uppföljning och ett särskilt fokus på affärsutvecklingsfrågor genom möten med samtliga region- och arbetsområdeschefer.

I ledarutvecklingen ligger särskilt fokus på att leda verksamheter med många olika aspekter av mångfald. Det gemensamma kompetensutvecklingsprogrammet omfattar ledarskap, värderingar, arbetssätt och yrkeskunskaper för Samhalls olika verksamhetsinriktningar. Programmet kompletteras med ett behovsanpassat utbud av ledarutbildningar.

MEDARBETARDIALOG

Varje anställd ska årligen ha minst ett planeringssamtal/en måldialog där medarbetare och chef kommer överens om innehållet i den personliga utvecklingsplanen. Under 2010 hade 98 procent av de anställda med funktionsnedsättning planeringssamtal. Bland de direkt anställda hade 83 procent en måldialog med sin närmaste chef. Det är ett viktigt tillfälle för att identifiera behov av kompetensutveckling och för att matcha medarbetarens och verksamhetens behov, till exempel genom att uppdatera uppgifterna om medarbetarens funktionsförmåga och kompetens. Då följs också den tidigare utvecklingsplanen upp.

Medarbetarenkäten ger underlag för utvecklingsinsatser, framför allt på lokal nivå. Det innebär också en kvalitetssäkring av att de olika utvecklingsinsatserna bidrar till medarbetarnas egenupplevda utveckling.

2010 års medarbetarenkät hade en svarsfrekvens på 84 (88) procent. 62 (64) procent var övervägande positiva i medarbetarindex, vilket också är Synovates genomsnittliga utfall i jämförelse med andra företag.

Enkäten visar att medarbetarskapet fortsatt är starkt, att man hjälps åt i arbetslaget och att det dagliga arbetet fungerar bra. Man är nöjd med det man utträtt, trivs med sina arbetskamrater, vågar fråga när

PERSONALOMSÄTTNING 2010

	Kvinnor	Män	Totalt
Nyanställda			
Anställda med funktionsnedsättning 2010 (2009)	718 (900)	847 (1 039)	1 565 (1 939)
75 procent sjukersättning	32	16	48
Direkt anställda 2010 (2009)	64 (47)	59 (43)	123 (90)
Avgångar			
Anställda med funktionsnedsättning 2010 (2009)	1 136 (1 175)	1 618 (1 598)	2 754 (2 773)
75 procent sjukersättning	19	7	26
Direkt anställda 2010 (2009)	95 (84)	108 (111)	203 (195)
Andel som lämnat sin anställning under året			
Anställda med funktionsnedsättning, % 2010 (2009)	13 (13)	17 (16)	15 (14)
75 procent sjukersättning, %	14	10	13
Direkt anställda, % 2010 (2009)	18 (15)	17 (16)	18 (16)
Antal anställda 31 december			
Anställda med funktionsnedsättning 2010 (2009)	8 678 (8 964)	9 736 (10 177)	18 414 (19 141)
75 procent sjukersättning	134	73	207
Direktanställda 2010 (2009)	530 (566)	628 (686)	1 158 (1 252)
Anställda inom Arbetsmarknadstjänster	5	3	8



Åter på rätt kurs

PALLE TROBRANDT är tillbaka i den miljö där han trivs allra bäst. Från Loudden sköter han administrativa uppgifter åt Stockholms Hamnar, dit han kom efter några år inom Samhall. Efter examen från Sjöbefälsskolan 1977 tog Pelle anställning som fartygsbefäl hos Rederi AB Nordstjernan/Johnson Line. Efter att ha sett flertalet av världens sju hav drabbades han oväntat av hjärninflammation, och svävade mellan liv och död. Ett halvårs sjukhusvistelse följde, sedan sjukskrivning i ett år.

– Jag har kraftigt nedsatt hörsel på styrbords öra och problem med balansen. Och som du ser släpar babordsbenet när jag går, konstaterar Pelle.

På åttiotalet fanns ingen beredskap inom sjöfarten för hörselskador, så han fick en inköpstjänst. Efter flera års kräftgång för rederinäringen nappade Pelle 1990 på ett avgångserbjudande. År av arbetslöshet, diverse kurser och hundratals jobbansökningar följde, innan han kom i kontakt med Samhall.

Den nuvarande projektanställningen fick han efter att personalledaren på Samhall fått kontakt med personalchefen hos Stockholms hamnar.

– Samhall har en viktig roll för att överbrygga avståndet till företagen. Det är slöseri att inte fler företag och organisationer anställer personer med funktionsnedsättningar, vi har alla någonting att bidra med. När man petar bort en sådan som jag är det mycket erfarenhet och kompetens som inte kommer till vettig användning, avslutar Pelle.

Referat av artikel i tidningen Samhall i Fokus nr 3/2010.

det är något man inte förstår och man vet vad kunden vill ha.

Resultatet, särskilt bland direkt anställda, präglas av omorganisation i början av året som innebar att antalet direkt anställda minskade och att många fick nya eller ändrade befattningar. I medarbetarenkäten syns det bland annat genom att direkt anställda i större utsträckning än tidigare tycker sig ha saknat information, befogenheter och avancemangsmöjligheter. Även upplevelsen av stress har ökat.

Utfallet av medarbetarenkäten kan sammanfattas i följande utvecklingsområden: Ledarskap med bättre prioritering och planering av arbetet, information och intern kommunikation, samt motverkande av stress och kränkande särbehandling.

2011 kommer uppläggning av medarbetarenkäten att ändras med ökad målgruppsanpassning och tydligare fokus på uppföljning av aktuella insatsområden.

PERSONALUTVECKLING

Under 2010 har prioriterade områden varit att stärka säljarnas och arbetsområdeschefernas kompetens och att implementera den nya organisationen genom möten och utbildningar för de nya befattningarna. Liksom tidigare prioriteras yrkesutbildning för anställda med funktionsnedsättning samt att förbereda medarbetare för övergång, framför allt genom extern praktik. Ett exempel är att cirka 6 000 anställda tagit del av utbildningsinsatser i samband med att städverksamheten förnyats.

Genom att utveckla redovisningen av hur arbetet bidrar till de anställdas livslånga lärande och till att uppdatera deras kompetens även när arbetslivet omstruktureras vill Samhall visa det mervärde som samhället får för merkostnadsersättningen till verksamheten. 2009 började personalutvecklingen för anställda i kärnuppdraget redovisas på ett nytt sätt. "Resultatredovisning personalutveckling" visar utvecklingsinsatserna under innevarande år samt även de investeringar i lärande som de anställda fått tidigare under anställningen, än så länge dock bara de senaste två åren.

I "resultatredovisning personalutveck-

RESULTATREDOVISNING PERSONALUTVECKLING

Antal slutförda aktiviteter

	2010	2009
Introduktion nyanställda m fl	369	746
Utveckling genom arbete		
Nytt arbetsinnehåll	9 077	10 554
Ny arbetsgrupp/chef	9 754	11 531
Nya kundkontakter	8 689	9 643
Ny roll under året ¹⁾	819	256
Utbildning		
Yrkesutbildning	8 262	8 833
Övrig utbildning	5 668	10 025
Nytt certifikat under året ²⁾	1 833	1 208
Inför övergång		
Extern praktik	2 276	2 058
Jobbsökaraktiviteter	366	863
Totalt slutförda aktiviteter under året	47 113	55 717

1) Roller är särskilda uppgifter man kan ha på arbetsplatsen, det finns utbildningar kopplade till samtliga roller.
Exempel: internlärare, fadder, skyddsombud, produktionssamordnare.

2) Som certifikat redovisas olika kompetensintyg som utfärdas efter kontrollerat prov- eller godkännandeförfarande.
Exempel: truckkort, förarbevis, svetslicens, SRY.

ling” finns tre nyckeltal som fångar de viktigaste källorna till lärande i arbetssituationen: nytt arbetsinnehåll, ny arbetsgrupp, nya kundkontakter. I det dagliga arbetet är det genom dessa faktorer samt genom extern praktik man utvecklar sina praktiska yrkeskunskaper, sin sociala kompetens och sin flexibilitet.

Under åren 2009 och 2010 har sammanlagt drygt 102 800 utvecklingsaktiviteter genomförts, varav cirka 93 500 aktiviteter är kopplade till personer som fortfarande har kvar sin anställning i Samhall. Detta innebär att 91 procent av genomförda aktiviteter finns kvar som en kompetens i företaget och ytterligare kan byggas på för att öka individernas anställningsbarhet inför övergång. Under dessa två år har 88 procent av dem som nu finns kvar i kärnuppdraget fått någon utvecklingsaktivitet.

En positiv effekt av att dessa utvecklingsaktiviteter redovisas är att registerkvaliteten ökat och att aktiviteterna värdesätts mer. Vid matchning kommer till exempel information om roller och certifikat att vara mycket värdefull.

Som en följd av lågkonjunkturen började Samhall 2009 redovisa hur många anställda i kärnuppdraget som var ”resurspersoner” och saknade arbetsuppgifter på grund av

brist på affärsuppdrag. Antalet resurspersoner har under året minskat med cirka 840 personer och uppgick i slutet av året till 1 889 anställda. Resurspersonerna har haft mer tid för utvecklingsaktiviteter jämfört med genomsnittet.

Insatserna för kompetensutveckling omfattar framför allt interna utbildningsprogram med drygt 200 olika utbildningar som genomförs efter behov. Men det innefattar också andra insatser som till exempel extern praktik och jobbsökaraktiviteter i grupp eller individuellt.

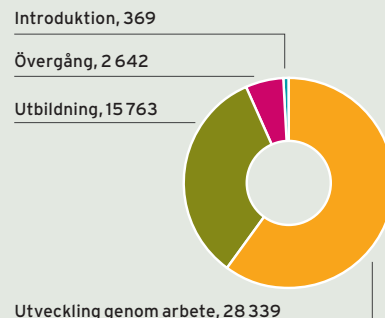
Utvecklingsinsatsernas andel av den totala arbetstiden har minskat. Framför allt beror det på den ökade belägningsgraden, det vill säga att fler har eller förbereds för nya affärsuppdrag.

ÖVERGÅNG TILL ARBETE UTANFÖR SAMHALL

Utöver målet på 5 procent övergångar kräver staten att Samhall ska verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar bolaget för ett nytt arbete ökar. Övergångsmålet nåddes med ett utfall på 5,4 (5,4) procent. För att säkerställa trovärdigheten i detta mål har definitionen av övergång skärpts genom ökade krav på varaktighet. Andelen övergångar bland kvinnor minskade till 3,9

RESULTATREDOVISNING PERSONALUTVECKLING 2010

Antal slutförda aktiviteter



(4,2) procent att jämföra med utfallet bland män som blev 6,7 (6,5) procent.

Övergångsarbetet är en ledningsfråga som ständigt måste uppmärksammas och prioriteras. Speciellt i tider av oro på arbetsmarknaden är det viktigt att motivera medarbetare att våga ta steget från en fast anställning i Samhall ut på den reguljära arbetsmarknaden.

För allt övergångsarbete gäller att lägga fokus på individernas olika behov och förutsättningar. Det gäller allt från utbildningsinsatser till extern praktik. Arbetet med att kontakta och bygga relationer med andra arbetsgivare i syfte att hitta praktikplatser och anställningsmöjligheter för Samhalls personal, utvecklas som en del av det affärsinriktade försäljningsarbetet. Det är en viktig del i Samhalls erbjudande till kunderna om bidrag till en hållbar utveckling. Betydelsen av externa kontakter visas tydligt genom att extern praktik är mycket vanligare i gruppen Beredd till övergång jämfört med samtliga anställda.

En annan viktig förutsättning är att Arbetsförmedlingen har tillgång till lönebidrag. Cirka 90 procent av dem som lämnade Samhall under år 2010 för övergång går till anställning med arbetsmarknadspolitiskt stöd, framför allt lönebidrag. Under 2010

UTBILDNINGAR UNDER 2010

	Antal deltagare
Yrkesutbildningar	
Städ	5 705
Fastighet	257
Äldreservice	766
Arbete hos kund	266
Övriga yrkesutbildningar	1 531
Arbetsmiljö och yttre miljö	2 481
Ny organisation, ledarutveckling	1 199
Övriga utbildningar	3 700
Totalt antal deltagare	15 905

har tillgången till arbetsmarknadspolitiskt stöd varit god. I början av året märktes lågkonjunkturen genom försiktighet att nyanställa eller förlänga visstidsanställningar. Konkurrenten kvarstår från andra arbetsmarknadspolitiska program.

Andelen övergångar bland kvinnor förblir mycket lägre än bland män och har under året minskat jämfört med föregående år. Under 2011 kommer ett särskilt projekt att uppmärksamma övergångar bland kvinnor. Även tidigare har flera insatser genomförts, utan att det påverkat utfallet. En orsak kan vara att kvinnor oftare än män arbetar deltid. En annan orsak kan vara den könsuppdelade arbetsmarknaden. Trots detta bör gapet mellan övergångar bland kvinnor och män kunna minska.

Ett tydligt tecken på att tidsbegränsade anställningar ökat på arbetsmarknaden är att återgångarna ökar. Alla som lämnar Samhall för övergång har rätt att under 12 månader återvända till Samhall. Det innebär att även tidsbegränsade försök till arbete på den reguljära arbetsmarknaden uppmuntras. Erfarenheten är att man efter upprepade försök kan hitta en mer varaktig anställning. Närmre 60 procent av återgångarna beror på att arbetsgivare inte förlänger visstidsanställningar eller på grund av arbetsbrist och nedskärningar i verksamheten. Under 2011 ska en intervjuundersökning genomföras med anställda som kommit tillbaka från övergång. Syftet är att få underlag till insatser för att minska återgångarna.

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt arbetsmiljöavtal och gällande lagstiftning. Samverkan sker i arbetsmiljökommittéer på flera nivåer i företaget. Under 2010 fanns cirka 470 (470) skyddsombud inom Samhall.

Samhalls arbetsmiljöpolicy utgår från att "god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppnås. Samhalls målsättning är att ha en god, säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och anpassad till medarbetarnas behov och förutsättningar". Internkontroll av arbetsmiljön ingår i en arbetsmiljöprocess som är en del av ledningssystemet. Arbetsmiljön har stor betydelse vid matchningen av anställda och uppdrag. Ett bra produktionsupplägg innebär att arbetskraven sänks och arbetet blir tillgängligt för fler medarbetare. Det ger också en effektivare organisation med högre resursutnyttjande.

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

Arbetsmiljöutbildning är obligatorisk för chefer och skyddsombud. Arbetsmiljöfrågorna ingår även i introduktionen för nyanställda. Under 2010 fick cirka 2 500 (3 800) anställda arbetsmiljöutbildning.

Utifrån föregående arbetsmiljökartläggning har bland annat följande åtgärder vidtagits för att minska antalet olycksfall:

- Ökad kvalitet i riskbedömningar och arbetsmiljöundersökningar. Anpassade verktyg har tagits fram för olika produktgrupper. Det innebär att det blir enklare att förebygga de vanligaste riskerna i varje verksamhet. Man genomför även riskbedömningar inför planerade förändringar av verksamheten i mycket större utsträckning än tidigare.
- Samordningsansvar på gemensamma arbetsställen säkerställs när Samhalls an-

ställda arbetar utanför Samhalls lokaler. Det finns också samordningsansvar utsett på Samhalls egna arbetsställen.

- Både arbetsmiljöutbildning för chefer och den grundläggande utbildningen för anställda i Kvalitet – Miljö – Arbetsmiljö har reviderats och handledare har utbildats.
- Bättre kunskapsstöd om arbetsmiljöreglverket med uppdateringar av lagar och nyheter inom arbetsmiljöområdet har inköpts. Samhall anlitar en företagsgemensamt upphandlad företagshälsovård med fokus på preventiva och promotiva åtgärder. Syftet är att detta tillsammans med friskvårdsinsatser ska förebygga ohälsa och gynna ett hållbart arbetsliv för företagets anställda.

ARBETSSKADOR

Trots det förebyggande arbetsmiljöarbetet inträffar arbetsskador varje år. Hållbarhetsmål för arbetsmiljöarbetet är att minska andelen allvarliga olycksfall.

Under 2010 har arbetsskadorna minskat vilket är ett trenderbrott. Under de senaste åren har rapportering av olycksfall och tillbud aktivt uppmuntrats, till exempel genom kampanjen "Oj & Aj". Tillbudsrapporteringen och olycksfallsstatistiken ger värdefullt underlag för att förebygga allvarligare olycksfall, inte minst när det gäller olycksfall utanför Samhalls lokaler.

Tillbuden ligger på samma nivå som föregående år. Det totala antalet olycksfall har minskat men olycksfall per 1 000 anställda har ökat, liksom andelen allvarliga olycksfall.

De redovisade GRI-kvoterna har påverkats av att redovisningen har utvecklats och det nu finns bättre möjligheter att fånga frånvarorsak.

Liksom i den nationella arbetsmiljöstatistiken är olyckor på grund av fall vanligast i Samhall. Att fall som olycksorsak fortsätter att dominera i samhället tyder på svårigheterna att förebygga dessa olyckor.

AKTIV REHABILITERING

Ett av Samhalls hållbarhetsmål är att minska sjukfrånvaron. Från 2000 till 2009 sjönk sjukfrånvaron för anställda med funktionsnedsättning med 8,4 procentenheter. Under 2010

MATCHNING OCH BEDÖMNING AV FUNKTIONSFÖRMÅGA – ETT NYTT ARBETSSÄTT

Samhalls uppdrag är att anställa personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga. Samhall har definierat begreppet på följande sätt: Arbetsförmåga innebär att en person kan utföra en arbetsuppgift på ett sådant sätt att någon är beredd att

betala för den tid det tar personen att utföra arbetet.

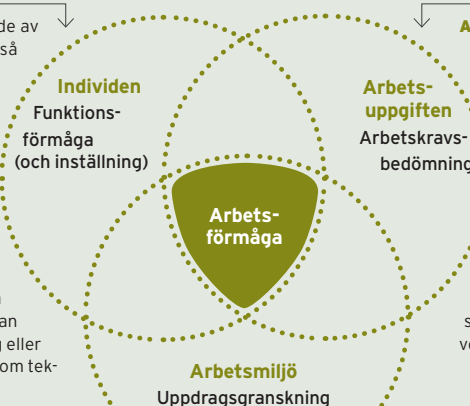
Det går inte att säga något generellt om en persons arbetsförmåga utan den måste bedömas från situation till situation. Arbetsförmågan är kopplad till en specifik arbetsuppgift

och en specifik situation vid en specifik tidpunkt. En bedömning av en persons arbetsförmåga förutsätter en avgränsad och definierad arbetsuppgift, fastställda arbetskrav, en given tidsrymd samt en konkret arbetsmiljö.

INDIVIDENS FUNKTIONSFÖRMÅGA är beroende av den funktionsnedsättning personen har. Den är också beroende av personens egen inställning till sin förmåga och viljan att utföra arbetsuppgiften.

Samhall arbetar med 25 olika funktionsförmågor för att bedöma förutsättningarna för att utföra olika arbetsuppgifter. Dessa funktionsförmågor är indelade i: Sinnesfunktioner, intellektuella förmågor, psykiska förmågor, sociala förmågor och fysiska förmågor. Bedömningen görs tillsammans med medarbetaren genom observationer i det vardagliga arbetet och intervjuer med medarbetaren.

En viktig del i planeringssamtalet är att komma överens om hur medarbetarens funktionsförmåga kan utvecklas. Det kan till exempel ske genom utbildning eller genom fysisk, mental eller kognitiv träning eller genom tekniska hjälpmedel.



ARBETSKRAVEN avgörs av hur arbetsuppgiften ska utföras, det vill säga hur produktionen är upplagd. Genom att analysera och minska arbetskraven kan fler personer utföra arbetsuppgiften. Arbetskraven kan minskas genom generell eller individuell arbetsanpassning.

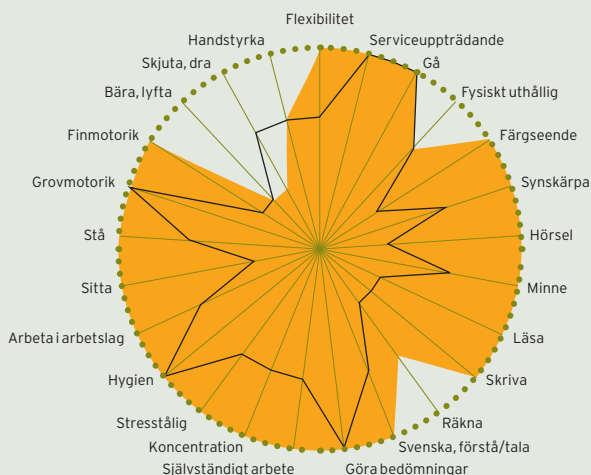
Uppdragsgranskning av alla nya uppdrag är av grundläggande betydelse för matchningen mellan medarbetare och affärer. Inför varje uppdrag görs en analys av kundkraven i det nya uppdraget samt konsekvenserna i form av ekonomiska villkor, risker, arbetsmiljö, arbetskrav och kompetensbehov. Det är en viktig ledningsfråga att se till att uppdragen löpande bemannas i enlighet med det aktuella behovet samt att det samtidigt finns utrymme för personalutveckling och arbetet med övergångar.

ARBETSMILJÖN omfattar både fysiska och psykosociala faktorer. Tillgängligheten är av avgörande betydelse för att sänka arbetskraven. Tillgänglighetsbegreppet är brett och omfattar även insatser som inte direkt ingår i arbetsmiljöarbetet. Det gäller både tillgänglig fysisk miljö, arbetsredskap och processer samt information och arbetsvillkor.

MATCHNING är en central del av Samhalls dagliga verksamhet. Genom matchning säkerställs att medarbetarnas förmåga och kompetens matchas mot arbetskraven i befintliga och nya uppdrag. Samhalls resursutnyttjande effektiviseras samtidigt som medarbetarna får möjlighet till utveckling genom att ställas inför utmaningar på rätt nivå och rätt sätt.

I matchningsarbetet ingår ett verktyg för kompetensskattning som ger en bild av en enskild medarbetare eller en grupp medarbetare samlade kompetens för ett uppdrag eller en arbetsuppgift. Medarbetare med olika kompetens kan matchas ihop för att tillsammans utgöra ett bra team.

Exempel på matchningsanalys där medarbetarens kompetens jämförs med arbetskraven.





Rätta platsen för Doris

NÄR DORIS HALVORSEN fick kronisk ryggvärk blev Samhall räddningen. Idag arbetar hon på förskolan Tindra Lek & Lärande, och stortrivs.

Doris kom till Sverige från Ghana på grund av kärleken. Före Samhall hade hon olika vikariat inom Ale kommun, mestadels i storkök. Men för åtta år sedan kom värken. Efter ett tips från handledaren på arbetsförmedlingen kom hon slutligen till Samhall, även om hon var skeptisk till en början.

– Jag tänkte på alla negativa skämt, men jag hade så fel. Mina arbetskamrater var underbara. Samhall betyder mycket för mig. Inte bara för att jag fick det här jobbet via dem, utan även för att jag lärde mig så mycket.

Det är nu drygt ett år sedan Doris började arbeta i förskolans

kök via praktik från Samhall. För några månader sedan tog hon klivet in i fast anställning.

– Det är skönt att veta att jag har samma ställe att gå till varje dag. Jag trivs jättebra här, både med personalen och med det jag gör, säger hon och skrattar.

Smärtan i musklerna motverkas bäst med träning, och på morgnarna brukar hon springa ihop med sin chef, Niina Eskelinen. Niina uppmuntrar och peppar Doris, och är en stor orsak till att hon trivs så bra.

– Jag kände mig redo att lämna Samhall. När jag står själv i köket kommer mina kollegor förbi och pratar och skojar, och barnen gör så underbara saker hela tiden. Bara att se dem gör mig glad.

Referat av artikel i tidningen Samhall i Fokus nr 4/2010.

ARBETSSKADOR

	2010	2009	2008
Tillbud			
Totalt antal tillbud ¹⁾	479	473	371
Arbetsolyckor			
Totalt antal olycksfall i arbetet	692	711	679
varav kvinnor	346	378	335
varav män	346	333	344
Arbetsolyckor/1 000 anställda	35,0	34,2	31,8
Allvarliga olycksfall²⁾			
varav kvinnor	34	21	24
varav män	33	35	37
Procentandel allvarliga olycksfall	9,7	7,9	9,0
Dödsfall i arbetet	0	0	0
Arbetssjukdomar			
Arbetsrelaterade sjukdomar, totalt	48	60	60
varav kvinnor	24	29	33
varav män	24	31	27
Skador, arbetsrelaterade sjukdomar, frånvaro m m enligt LA7³⁾			
Skadekvot IR: antal skador/totalt arbetade timmar	4,6	4,6	
Kvot för arbetsrelaterade sjukdomar ODR	0,3	0,4	
Kvot för förlorade dagar LDR	55,2	22,7	
Kvot för frånvaro AR	286,5	115,4	

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

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

3) Kvoter enligt GRI LA7 började redovisas 2009.

SJUKFRÅNVARO

Procent	2010	2009	2008
Anställda med funktionsnedsättning, totalt	11,1	11,4	12,9
Anställda med funktionsnedsättning, kvinnor	12,7	12,8	14,5
Anställda med funktionsnedsättning, män	9,7	10,3	11,5
Direkt anställda, totalt	2,3	2,6	3,0
Direkt anställda, kvinnor	2,9	3,3	3,7
Direkt anställda, män	1,7	2,1	2,4
Varav långtidssjukfrånvaro (mer än 60 dagar)			
Anställda med funktionsnedsättning	4,3	5,1	6,2
Direkt anställda	1	1,2	1,2

fortsatte minskningen med 0,3 procent och ligger nu på 11,1 procent av den kontrakterade tiden. Sjukfrånvaron för direkt anställda är mycket låg och ligger på 2,3 procent.

Samhall har tydliga riktlinjer för rehabilitering vid sjukfrånvaro och ett samarbetsavtal 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 när-

maste chef genomföra en rehabiliteringsutredning.

Minskad sjukfrånvaro innebär att de anställda ökar sina alternativ och sin anställningsbarhet. Det innebär också att den genomsnittliga arbetstiden under 2010 ökat i kärnuppdraget med 39 timmar per anställd, vilket inneburit minskat utrymme för nyanställning under 2010 och därmed lägre antal anställda.

I slutet av 2009 slöts ett avtal mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Samhall om anställda vars dagar med

sjukersättning eller tidsbegränsad sjukersättning tagit slut enligt de nya sjukförsäkringsreglerna. Samhall tog på sig ansvaret att underlätta återgång i arbetet genom att de anställda i kärnuppdraget fick återinträda i tjänst och arbetsträna med full lön under tid motsvarande Arbetsförmedlingens arbetslivsintroduktion. Från den 1 juli 2010 ersattes detta med ett nytt avtal som innebär att samma regler gäller för anställda i Samhall som för övriga arbetslivet. Arbetslivsintroduktionen kan i praktiken genomföras hos Samhall.

Under det första halvåret omfattades cirka 250 anställda av arbetslivsintroduktionen helt i Samhalls regi. Det motsvarar 80 000 timmar och en lönekostnad på 16 miljoner kronor.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Samhalls viktigaste mångfaldsfråga är arbetstillfällena för personer med funktionsnedsättning. De omfattas av huvudmålen antal arbetstillfällen, rekrytering från prioriterade grupper samt andel övergångar.

Den generella målbilden för Samhalls jämställdhets- och mångfaldsarbete finns i "Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009-2011". Under 2010 har en ny partssammansatt Jämställdhets- och mångfaldskommitté inrättats för att driva på och följa upp insatserna inom området. När det gäller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning får man i Sverige, enligt personuppgiftslagen, inte registrera dessa uppgifter. Därför är det mycket svårt att sätta upp och följa upp kvantitativa mål för dessa mångfaldsområden.

I medarbetarenkäten är kvinnorna fortsatt mer nöjda än männen. Samhall uppfattas som en bra arbetsplats av anställda som är födda utanför de nordiska länderna, även om medarbetarindex, det vill säga andelen nöjda, har minskat även för dessa grupper.

När det gäller antalet kvinnor respektive män är Samhall i stort en jämställd organisation med 47 procent kvinnor och 53 procent män. Samhall har framgångsrikt ökat andelen kvinnor bland cheferna. Efter den stora omorganisationen i början av 2010 kvarstår fördelningen bland chefer oför-

ändrat med 41 procent kvinnor och 59 procent män.

Samhall gör årligen lönekartläggningar i samband med lönerrevisionen och det finns kollektivavtal om lönestatistik.

Kollektivavtalets lönebestämmelser för anställda inom LO-området bygger på en arbetsvärdering där alla förekommande arbetsuppgifter placeras i någon av lönenivåerna 1–4. Lönenivå 1 omfattar enklare och mer rutinbetonade arbetsuppgifter medan nivå 4 omfattar kvalificerade arbetsuppgifter som även kan innefatta viss arbetsledning. Varje inplacering i lönenivå sker efter förhandling med den fackliga organisationen.

Könsfördelningen är relativt jämn inom de olika affärsområdena med undantag för fastighetsverksamheten där 90 procent är män. För samtliga anställda inom LO-området är kvinnornas lön 99,4 (99,2) procent av männens. Det finns inget arbete där kvinnornas lön är mindre än 98 procent av männens.

Tjänstemännens löner är individuella och differentierade med hänsyn till arbetsuppgifternas innehåll och individens prestation. Samhalls organisation är förhandlad med de fackliga organisationerna och det finns fastställda befattningsbeskrivningar för samtliga befattningar. Delegationsordningen anger på vilken nivå olika beslut fattas. För varje befattning görs en analys av löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

De anställdas upplevelse av att vara kränkta eller trakasserade följs upp i medarbetarenkäten. I Samhall trivs man mycket bra med sina arbetskamrater. Trots det anger en oförändrad och alltför hög andel att de känner sig kränkta eller diskriminerade.

Under året anmälde Samhall till Diskrimineringsombudsmannen (DO) fem gånger för påstådd diskriminering. DO har i samtliga avgjorda ärenden svarat att det inte förkommit någon diskriminering från Samhalls sida och att Samhall har uppfyllt sin utredningsskyldighet i ärendena.

FACKLIG SAMVERKAN

Under 2010 slöts nya kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för samtliga anställda. Ett gemensamt avtal för all verk-

JÄMSTÄLLDHET 2010

Antal personer 2010-12-31	Kvinnor	Män	Procent kvinnor
Styrelsen, ordinarie ledamöter	6	5	55
Strategiska ledningen	2	4	33
Regionchefer	3	5	38
Antal anställda			
med funktionsnedsättning	8 678	9 736	47
75 procent sjuksättning	133	74	64
direkt anställda	530	628	46
därav chefer	301	433	41
Övergångar	334	643	34
därav med lönebidrag	297	563	35
Åter från övergång 2009 eller 2010	164	346	32

ANTAL UTBILDNINGSTIMMAR 2010

	2010	2009	2008
Utbildningstimmar per anställd i kärnuppdraget ¹⁾	41	46	42
Utbildningstimmar per direkt anställd ²⁾	14	16	22

1) Totalt antal utbildningstimmar för anställda i kärnuppdraget 2010: 759 200 timmar.

2) Totalt antal utbildningstimmar för direkt anställda 2010: 16 100 timmar.

samhet som Samhall bedriver inom LO-området slöts mellan Almega Samhallförbundet och följande fackliga organisationer inom LO: Fastighets, GS, Hotell och Restaurangfacket, IF Metall, Kommunal och SEKO. På tjänstemannasidan finns avtal med Unionen, Ledarna och Akademikerförbunden.

I kollektivavtalen 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, med mera.

Organisationen och arbetet för medbestämmande är omfattande. Utöver skyddsombuden finns cirka 700 (640) anställda med fackliga förtroendeuppdrag. Av dessa fick 250 medarbetare sitt uppdrag under 2010. Ökningen beror troligen till stor del på ökad redovisning i samband med införandet av "resultaträkning personalutveckling".

SÅ ORGANISERAR SAMHALL ARBETET MED SOCIAL HÅLLBARHET

Samhalls väsentligaste område när det gäller social hållbarhet är personalutveckling

och god arbetsmiljö. Arbetet styrs genom processerna i ledningssystemet som följer ISO 9001.

Riskhanteringen är integrerad i processstyrningen.

Det operativa ansvaret för frågorna följer linjeorganisationen. Centralt skapar Styrfunktion Personal direktiv och riktlinjer som implementeras och följs upp. I regionerna genomförs det praktiska personal- och arbetsmiljöarbetet. Inom serviceorganisationen finns en avdelning för HR-service. Löneadministrationen är samlad på löneavdelningen som är en del av Ekonomi- och Löneservice.

Samverkan med de fackliga organisationerna sker genom medbestämmandeorganisationen, arbetsmiljökommittéer samt i en jämställdhets- och mångfaldskommitté. Personaldirektören är ordförande i den centrala Beredskapsgruppen.

Samhalls sociala hållbarhetsmål fastställs av styrelsen i Samhalls verksamhetsplan och följs löpande upp av styrelse och företagsledning.



**Tillgänglighets-
projekt berikar
Polismyndigheten**

SOM STATLIG MYNDIGHET har Polismyndigheten i Stockholms län beslutat sig för att ta ett ansvar när det gäller att öka möjligheterna för personer med olika slag av funktionsnedsättning att etablera sig på arbetsmarknaden. 2009 startades därför ett projekt med Samhall, med målet att varje år anställa minst en person per distrikt och avdelning.

Anställningarna ska vara en extra resurs och inte ersätta ordinarie personal, och arbetet ska bedrivas med utgångspunkt i det övergripande målet för Polisens verksamhet, det vill säga medborgarnas rättssäkerhet och rättstrygghet. Några exempel på områden är passhantering, serviceman, garage, inköp, registrering och systemadministration.

Innan en matchning kan ske mellan arbetsuppgifter och personer på Samhall görs en inventering av behov och möjligheter till anställning. En kravspecifikation ställs upp, och ett urval kandidater presenteras för respektive distrikt och avdelning. Om mötet går bra följer en månads praktik, då personen har kvar sin anställning och lön hos Samhall. Om allt fungerar bra för båda parter erbjuds den sökande först en tolv månaders anställning, efter vilket denne fortfarande har möjlighet att återvända till Samhall. Samhall erbjuder stöd och råd under hela tiden.

Lönen på det nya jobbet ska motsvara det normala löneläget för arbetsuppgifterna.

Referat av artikel i tidningen Samhall I Fokus nr 2/2010.

Samhällsnytta med affärsmässighet



Samhalls verksamhet ska ge ett ekonomiskt överskott så att möjligheterna att genomföra uppdraget säkras långsiktigt.

LÅNGSIKTIG EKONOMISK HÅLLBARHET

Samhall AB är helägt av svenska staten och är ett företag med särskilda samhällsintressen. Statens styrning sker både genom att fastställa ramarna för kärnuppdraget i riksdagen och genom statens ägarstyrning av Samhall som aktiebolag. Därutöver påverkas Samhall av arbetsmarknadspolitiken och de arbetsmarknadspolitiska program som riksdagen fastställer.

Enligt bolagsordningen medför bolagets aktier ingen rätt till utdelning. Uppkommer vinst, ska vinstmedlem stanna i bolaget för att användas i verksamheten. Under 2010 gällde oförändrade ekonomiska ambitionsmål. Avkastningen ska återföras till bolaget för att utveckla och säkra verksamheten så att den kan infria riksdagens ambitioner.

Det långsiktiga syftet med verksamheten 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 det möjligt med långsiktiga personalutvecklingsinsatser. Det innebär också möjligheter att bygga upp en infrastruktur med spridning i landet och med en kundbas som Samhall bygger upp genom att vara en pålitlig leverantör med långsiktig överlevnadspotential.

För att klara uppdraget krävs att företaget kan möta och anpassa sig till en föränderlig omvärld vad gäller såväl samhällsarenan som affärsarenan. De största utmaningarna är att öka affärsvolymen för att säkra meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter samt därigenom sänka statens kostnad per arbetstillfälle till en konkurrenskraftig nivå

jämfört med andra jämförbara arbetsmarknadspolitiska program. Vid en sådan kostnadsjämförelse måste dock hänsyn tas till de uppdrag Samhall har utöver andra aktörer, till exempel spridningen i landet, utvecklingsmålen för de anställda, övergångar samt att inte säga upp anställda med funktionsnedsättning vid arbetsbrist.

EKONOMISKT RESULTAT

Samhall får sina intäkter dels från försäljning av varor och tjänster, dels från statens merkostnadsersättning. Den ekonomiska utvecklingen är i hög grad beroende av förmågan att nå affärstillväxt med tillräckliga resultatmarginaler på en konkurrensutsatt marknad.

Ambitionsmålen från staten över en konjunkturcykel är 7 procent avkastning på eget kapital och en soliditet på minst 30 procent. Resultatet efter finansiella poster uppgick till 156 (-41) miljoner kronor. Räntabiliteten på genomsnittligt eget kapital uppgick till 12 (-2) procent och soliditeten till 46 (42) procent.

Samhalls effektivitet kan bara värderas genom att redovisa och bedöma personal-

utveckling och affärer samtidigt. Det är balansen/matchningen och den samlade målfyllnaden som avgör effektiviteten. Personalutvecklingsinsatserna kan inte maximeras utan hänsyn måste tas till produktionen och vice versa.

Ägaren är tydlig med att de anställda i kärnuppdraget inte ska sägas upp på grund av arbetsbrist vid en konjunkturedgång. Samhall sade inte upp anställda under den djupa konjunktursvackan 2008–2009. Inte heller under 2010 har anställda med funktionsnedsättning sagts upp, även om det varit brist på arbetsuppgifter inom vissa geografiska områden. I slutet av året fanns 1 889 resurspersoner, det vill säga anställda som saknade arbetsuppgifter. Det är en minskning med cirka 840 personer jämfört med föregående år.

MERKOSTNADERSÄTTNING FRÅN STATEN

Merkostnadsersättningen till Samhall bidrar till att varaktigt öka delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de mer-

GENERERAT OCH DISTRIBUTERAT DIREKT EKONOMISKT VÄRDE

MSEK	2010	2009	2008
Direkt tillskapat ekonomiskt värde			
Intäkter (inkl. merkostnadsersättning)	6 896	6 849	7 355
Fördelat ekonomiskt värde			
Rörelsekostnader	-1 202	-1 178	-1 613
Löner och ersättningar till anställda	-5 509	-5 678	-5 525
Betalningar till finansiärer	-	-	-
Betalningar till den offentliga sektorn	0	-8	-9
Investeringar i samhället	-	-	-
Behållet ekonomiskt värde	185	-15	208

kostnader i form av anpassad arbetstakt, utvecklingsinsatser, anpassningsåtgärder av arbetsmiljön, geografisk spridning, anställningstrygghet och mångfalden av uppdrag. Merkostnadsersättningen beslutas av riksdagen för ett år i taget och betalas ut månadsvis. Ersättningen får inte användas för att konkurrera med för låga priser på varor och tjänster. Prissättningen ska följa svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler.

Genom ägarkravet på ekonomiskt överskott över en konjunkturcykel kan Samhall långsiktigt säkra möjligheterna att genomföra sitt uppdrag. Överskottet stannar i företaget och används till investeringar och insatser för medarbetarnas utveckling. Det gör det möjligt att inte säga upp anställda med funktionsnedsättning under en konjunktursvacka när affärsintäkterna minskar.

För att kunna erbjuda arbete i hela landet måste verksamheten kontinuerligt förändras så att den följer näringslivet i stort. Produktion kan flyttas från en ort till en annan för att säkra tillgången till arbetsuppgifter framför allt i glesbygd. På många orter spelar Samhall en stor roll i det lokala näringslivet och kan vara en flexibel partner med god lokalkännedom som till exempel kan bidra i andra företags tillväxtskeden.

Enligt det årliga avtalet med staten bör Samhall "om möjligt ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamhet på orter med svag arbetsmarknad".

Samhall har anställda som är mantals-skrivna i 274 (278) kommuner. Den geografiska spridningen av verksamheten fastställs i samråd med Arbetsförmedlingen. En omfördelning av Samhalls resurser efter Arbetsförmedlingens behovsbild utgår från de tillsvidareanställda i Samhalls kärnuppdrag. Det innebär, med nuvarande regelverk, att en mer betydande omfördelning tar lång tid och huvudsakligen kan göras vid tillväxt för att undvika uppsägningar.

LEVERANTÖRER OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Frågor om respekt för mänskliga rättigheter kan uppkomma i samband med inköp

99 Merkostnadsersättningen till Samhall bidrar till att varaktigt öka delaktigheten i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning.

eller finansiella transaktioner. Samhall följer ILO:s (International Labour Organization) kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag som innebär:

- Att barnarbete inte får användas.
- Att tvångsarbete inte får användas.
- Organisationsfrihet med rätt att ansluta sig till en facklig organisation och respekt för rätten till fria avtalsförhandlingar.
- Att diskriminering inte får ske utifrån till exempel hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, nationell tillhörighet eller social bakgrund.
- Förbud mot disciplinära åtgärder som kroppsaga, mental eller fysisk underkastelse.
- Att lön och anställningsvillkor enligt gällande lagar och avtal ska tillämpas.
- Att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

ETISKA PRINCIPER FÖR INKÖPSVERKSAMHETEN

Samhall har ingen direktimport av varor från andra länder. Inköpen består av standardprodukter och konsumentprodukter. Inköp ska göras från Samhalls avtalsleverantörer som är svenska leverantörer och agenter. Avtalsleverantörerna förbinder sig att följa kraven om mänskliga rättigheter. De ansvarar också för att dessa krav tillämpas hos deras underleverantörer. Detta bekräftas genom att majoriteten av leverantörerna skriver under dokumentet "Etiskt förhållningssätt för leverantörer". Avtalen och därmed det etiska åtagandet förnyas med två till tre års intervall. Mot bakgrund av Samhalls inköpsprofil görs inga ytterligare direkta kontroller av hur tillverkare hanterar mänskliga rättigheter.

Som underleverantör kan Samhall vara bunden att använda insatsvaror efter kundkrav. Då provar Samhall inte de anvisade le-

verantörernas etik och hantering av mänskliga rättigheter. I sådana sammanhang är kunderna stora företag med egna strikta hållbarhetskrav.

Samhall vill öka lojaliteten från avtalsleverantörerna. Därför mäts köptroheten för sex produktområden som är betydande till omfattning och ger jämförbart underlag för intern benchmarking. Köptroheten har ökat från 64 till 85 procent från år 2007 till 2010. Samtidigt som det säkerställer efterlevnaden av de etiska principerna bedöms det innebära en ekonomisk besparing på 28 miljoner kronor årligen.

ETISKA PRINCIPER FÖR SAMHALLS FINANSVERKSAMHET

Etiska och miljömässiga aspekter beaktas vid placeringar, finansiella transaktioner och val av motparter så att Samhalls allmänna anseende inte skadas. Investeringar får ske i företag som följer ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

KONKURRENSHÄMMANDE AKTIVITETER

Konkurrenslagstiftningen behandlar konkurrenshämmande aktiviteter som pris-samverkan och missbruk av dominerande ställning. Det har under 2010 inte vidtagits några juridiska åtgärder mot Samhall som faller inom denna lagstiftning.

Stöd och bidrag påverkar alltid konkurrenssituationen i någon grad. Detta gäller oavsett om det är geografiska stöd, etableringsstöd eller stöd till vissa grupper. Det är en avvägning som Riksdagen gör mellan det allmänna intresset och enskilda företags intressen. De konkurrenshämmande aktiviteter som Samhall ibland beskyls för är att priset, med hjälp av merkostnadsersättningen, sätts för lågt och att övrigt näringsliv därmed utsätts för osund konkurrens.

För att hantera konkurrensfrågorna inrättade Samhall tillsammans med närings-

livsorganisationer 1980 Kontaktrådet. Det är en objektiv och sakkunnig prövningsinstans dit företag inom det privata näringslivet kan vända sig med klagomål på Samhall om de anser sig utsatta för osund konkurrens eller andra kommersiella åtgärder som strider mot god affärssed. Samhall kan också vända sig hit om verksamheten blivit utsatt för diskriminering. Kontaktrådet utreder och prövar klagomålen och lämnar rekommendationer som Samhall förbundit sig att följa.

Under 2010 har två anmälningar prövats, ett med friande och ett med fällande utslag. Med tanke på att Samhall gör tusentals affärsavslut årligen är antalet anmälningar få. Andelen "fällande" utslag är mindre än hälften av anmälningarna under hela Kontaktrådets verksamhetstid.

Konkurrenslagen kompletterades med konfliktlösningsregler från och med den 1 januari 2010. De nya reglerna innebär att lagen idag även tar sikte på konfliktlösning vid oförlig säljverksamhet. Konkurrensverket ska nu övervaka även statlig och kommunal verksamhet samt vid misstanke om otillåten konkurrens väcka talan i domstol. Även enskilda organisationer och företag har möjlighet att väcka talan. Reglerna omfattar även Samhalls verksamhet. Mot bakgrund av det nya regelverket kommer Kontaktrådets verksamhet att ses över under 2011.

Samhall är sedan många år etablerad i näringslivet och medlem i Svenskt Näringsliv och Almega. Dessutom är Samhall lokalt medlem i flera företagarföreningar och handelskamrar. Kommunikationen med näringslivsorganisationerna måste fortsatt utvecklas för att såväl öka deras kunskaper om Samhalls verksamhet och förutsättningar som för att minimera friktionen på marknaden. Detta behöver framför allt göras i förebyggande syfte. Många av anmälningarna till Kontaktrådet hade inte uppstått om kunskapen om Samhalls uppdrag och förutsättningar hade varit bättre.

KORRUPTION

I Samhall ställs höga krav på god företagsetik för att motverka korruption. Detta uttrycks i Samhalls uppförandekod och håll-

barhetspolicy: Arbetet i Samhall ska präglas av hög affärsmässig etik. Ingen inom Samhall får använda sin ställning för personlig vinning på företagets, leverantörers eller kunders bekostnad. Mutor, bestickning eller andra oetiska förmåner är inte tillåtna.

Samhall följer skatteverkets anvisningar och rekommendationer samt de etiska regler om affärsrelationer som har formulerats av Institutet Mot Mutor.

Riskerna för korruption ingår i riskhanteringen och bedöms kontinuerligt. Internrevisionen beaktar i sina granskningar riskerna för korruption, bedrägeri och annat kontraproduktivt beteende.

Några korruptionsincidenter har inte uppdragats under 2010. Risken för korruption i Samhall bedöms som liten.

SÅ ORGANISERAR SAMHALL ARBETET MED EKONOMISK HÅLLBARHET

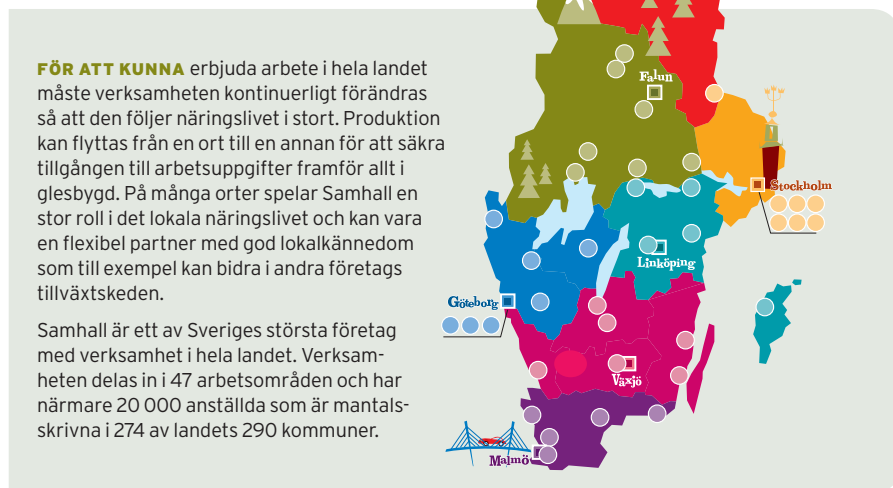
Verksamhetsstyrningen mot de ekonomiska målen ingår i ledningssystemet som följer ISO 9001. Riskhanteringen ingår i denna processtyrning.

Styrelsen har i sin arbetsfördelning mellan styrelse och VD tydligt angivit rapporteringsformer för den ekonomiska utvecklingen samt för risker och oväntade händelser.

Styrfunktion Ekonomi- och Finans har en central roll i arbetet för ekonomisk hållbarhet. Ekonomi- och finansdirektören som även är vice VD är bland annat ordförande

i Riskkommittén. Inom denna styrfunktion ligger det strategiska ansvaret för ekonomi- och finansförvaltning, controlling samt inköpsverksamhet. Ekonomi- och Löneservice ansvarar för den operativa ekonomiadministrationen.

Samhalls internrevisor rapporterar löpande till VD och till styrelsens Revisionsutskott.



Tydliga miljömål stärker konkurrenskraften



Utgångspunkten för Samhalls miljöarbete är att minska företagets miljöbelastning genom tydliga mål och därigenom stärka den egna och kundernas konkurrenskraft. Samhall påverkar miljön genom transporter, kemikalier, avfall samt förbrukning av el och värme.

Samhalls största miljöpåverkan finns inom områdena transporter och lokaler. Under 2010 har miljöarbetet haft fokus på att minska miljöbelastningen från transporter. Målet att minska utsläpp genom flygresorna uppnåddes medan målet att minska koldioxidutsläppen från produktionsbilar inte nåddes, se nästa avsnitt.

Miljöbelastningen från lokaler kommer främst från uppvärmning och elförbrukning. Koldioxidutsläppen från fastigheterna har minskat jämfört med föregående år genom att Samhall sedan 1 januari 2010 endast köper ursprungsmärkt vattenkraft. Energiförbrukning för uppvärmning av samtliga lokaler har samtidigt ökat beroende på kall vinter i början av året och tidig och kall vinter i slutet av året.

I tre av Samhalls fyra snickerier energiåtervinns spånöverskott i egna fastbränsleanläggningar för uppvärmning av lokalerna. En snickerianläggning levererar spånöverskott till ett lokalt fjärrvärmeverk.

Samhall arbetar aktivt för att minska mängden avfall och öka återvinningen genom källsortering i de olika verksamheterna. Den rapporterade avfallsmängden har dock stadigt ökat sedan 2008, vilket beror på allt bättre inrapportering. Redovisningen bygger på statistik från Samhalls huvudleverantör. Genom att huvudleverantören används i allt högre grad för all avfallshantering ökar också den rapporterade mängden avfall.

Liksom tidigare år har utbildning om miljöfrågor genomförts, framför allt integrerat

i olika yrkesutbildningar. Det ingår exempelvis avsnitt om miljöanpassad kemikaliehantering i utbildningarna om städmetoder. Miljövänlig bilanvändning ingår i förarutbildningen. Under 2010 fick drygt 2 600 medarbetare utbildning om miljöfrågor motsvarande cirka 14 300 timmar.

TRANSPORTER I FOKUS 2010

Samhalls landsomfattande verksamhet kräver omfattande transporter. Företaget bedriver ett målmedvetet arbete för att minska miljöbelastningen genom att aktivt påverka medarbetarnas res- och mötesvanor och därigenom minska de klimatpåverkande utsläppen. Samhall arbetar även med att optimera körrutorna för produktionsbilar (de bilar som används i verksamheterna). Till exempel har företaget börjat använda särskild utrustning i produktionsbilar för att kunna följa och optimera körrutter. Under 2010 bytte företaget ut en produktionsbil om dagen mot fordon med mindre miljöbelastning.

Den resepolicy som infördes under 2009 har en fortsatt god effekt i strävan att minska tjänsteresandet i företaget. Det gäller fram-

KOLDIOXIDUTSLÄPP 2010

Ton

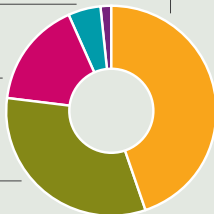
Tåg/flyg, 130

Godstransporter, 461

Egna fastigheter, 1442

Hyrda lokaler, 2 880

Fordonspark, 3 984



För att minska resandet har arbetsformerna med resefria möten utvecklats, framför allt genom ökad användning av videomöten. Från 2008 har Samhall minskat sina utsläpp av koldioxid från flyg med 50 procent. Under 2010 blev minskningen 15 procent vilket vida överstiger målet som var en procent. Utsläppen från flygresor ligger på 130 ton, vilket är en så låg nivå att det inte sätts upp nya mål för ytterligare sänkning. Egna fastigheter och hyrda lokaler står för den största delen av företagets totala koldioxidutsläpp och är därför ett viktigt förbättringsområde.

Under 2010 bytte företaget ut en produktionsbil om dagen mot fordon med mindre miljöbelastning.

**Stöd för att
starta eget**

UNDER 2010 har Samhalls företagarakademi genomförts i ytterligare två regioner, Falun och Göteborg. Akademin startade hösten 2009 och satsningen görs i samarbete med NyföretagarCentrum med entreprenörskap och företagande i fokus. Först ut var regionerna Luleå och Växjö.

Denna satsning är den första då Samhall systematiskt uppmuntrar entreprenörskap. Hittills har få medarbetare tagit steget till eget företagande, men genom akademin hoppas man kunna inspirera och stödja fler att göra detta.

– Det är dags att också personer med funktionsnedsättning ses som potentiella företagare, säger Birgitta Böhlin, VD i Samhall AB.

I ett första skede erbjöds samtliga medarbetare i två av Samhalls åtta regioner att gå utbildningen. Förutsättningen var att de kunde visa upp en tydlig affärsplan. Efter kursen erbjuds alla del-

tagare en mentor med företagarerfarenhet.

– Vi hade elva elever som genomförde akademin. Av dessa är tre på gång att starta eget, och tre håller idén levande. Vi vet inte hur många företag det blir av detta än, men alla som var med har stärkts av kursen och har kommit ett steg närmare en övergång, berättar Lars Börjestränd, arbetsområdeschef i Luleå.

En av dem som började på Företagarakademin är Flaviana Karlsson i Lycksele som arbetar med logistik på Samhall. Siktet är ställt på att bli hud- och spaterapeut, och hon har redan börjat ta emot utbildningskunder.

– Jag hade börjat fundera på att det skulle vara kul att gå på övergång, men samtidigt är det ont om jobb här omkring. Då kunde ett eget företag vara ett bra alternativ. När jag blir klar med utbildningen ska jag på allvar sätta i gång med att informera aktivt om vad jag gör här på orten för att locka kunder.

Referat av artikel i tidningen Samhall I Fokus nr 4/2010.

MILJÖPOLICY

Samhall ska öka hållbarheten i verksamheten genom att miljöanpassa den så långt det är tekniskt och ekonomiskt möjligt samt förenligt med verksamhetens åtaganden. Samhall ska minska användningen av icke förnyelsebara råmaterial samt minimera både mängden avfall och den ogynnsamma påverkan som verksamheten och Samhalls produkter kan ha på miljön.

- Samhall ska begränsa växthuseffekten genom att effektivisera resor, transporter och övrig energianvändning
- Utsläpp till mark, vatten och luft ska förebyggas och begränsas. Användningen av ämnen och kemikalier som kan vara skadliga för människor och natur ska begränsas
- Kunskap om miljöfrågor ska utvecklas så att miljöfrågorna blir en naturlig del för alla i det dagliga arbetet. Förslag till miljöförbättrande åtgärder ska uppmuntras och tas till vara
- Genom god beredskap ska miljöolyckor förhindras och begränsas

för allt flygresor. För att minska resandet har arbetsformerna med resefria möten utvecklats, framför allt genom ökad användning av videomöten. Från 2008 har Samhall minskat sina utsläpp av koldioxid från flyg med 50 procent. Under 2010 blev minskningen 15 procent vilket vida överstiger målet som var en procent. Utsläppen från flygresor ligger på 130 ton, vilket är en så låg nivå att det inte sätts upp nya mål för ytterligare sänkning. Utvecklingen kommer att bevakas för att trenden inte ska vända.

Målet för 2010 var att koldioxidutsläppen i gram/kilometer från produktionsbilar skulle minska. I stället ökade dessa utsläpp med 3 procent efter minskning med 7 procent föregående år. Företagets riktlinjer för fordon preciserar hur befintliga produktionsfordon ska bytas ut mot miljöbilar. Dessa riktlinjer har inte följts fullt ut. Likaså kan andelen tankad etanol respektive biogas i miljöbilarna höjas. Under 2011 kvarstår därför minskad miljöbelastning från

produktionsbilar som ett prioriterat förbättringsområde.

Övriga transporter har minskat koldioxidutsläppen med 163 ton, vilket beror på minskat antal körda kilometer.

HÅLLBARHET I PRODUKTUTVECKLINGEN

Samhall främjar utveckling av varor och tjänster som är sunda i ett hållbart perspektiv, baserat på en helhetssyn som omfattar säkerhet, etik, kvalitet, miljöanpassning och funktionalitet.

Produktutveckling sker ofta i nära samarbete med kunden eller följer utvecklingen inom branschen. Många kunder har specifika krav avseende produkternas miljöegenskaper och ingående komponenter, till exempel miljöanpassade kemikalier.

Under 2010 genomförde företaget en genomlysning av städverksamheten. Under processen genomfördes bland annat följande förändringar:

- Utveckling av städmetod till behovsanpassad städning. Det innebär minskad miljöpåverkan genom att undvika rutinmässig städning som inte grundas på ett behov.
- Alternativa metoder har utvecklats i syfte att minska användning av kemikalier, till exempel genom användning av ånga.
- Kemikaliesortimentet har förändrats till förmån för ett mer miljövänligt urval.
- Skurmaskiner med diamantrondeller som endast använder vatten för rengöring har införts, vilket minskar användandet av kemikalier ytterligare.
- Nya doseringssystem som förebygger överdosering av kemikalier har införts.

UTVECKLINGSSOMRÅDEN

Egna fastigheter och hyrda lokaler står för den största delen av företagets totala koldioxidutsläpp och är därför ett viktigt förbättringsområde. Samhall har beslutat att

minska kvadratmetytan och därigenom minska det totala utsläppet koldioxid. En förutsättning är att verksamheterna inte byter till sämre miljöalternativ med avseende på uppvärmning. Bland Samhalls egna fastigheter finns idag elva värmeanläggningar som eldas med olja och möjligheter att konvertera från olja till fjärrvärme bevakas kontinuerligt.

Med anledning av att Samhall inte uppnått målet att minska koldioxidutsläppen från produktionsbilar kommer företaget fortsatt att följa gram/kilometer och därtill antal mil/bil. Utöver dessa mål kommer Samhall även att följa ett antal nyckeltal där de ekonomiska drivkrafterna sammanfaller med de miljömässiga. Detta kommer att ge en tydligare styrning mot målen.

För att öka andelen körda mil med lägre miljöpåverkan kommer Samhall under 2011 även att byta ut fordon som drivs av fossila bränslen till bilar med eldrift.

För att förbättra hanteringen och minska avfallskostnaderna kommer avfallslogistik och hämtningsfrekvenser att fortsatt vara viktiga utvecklingsområden.

SÅ ORGANISERAR SAMHALL MILJÖARBETET

Samhalls centrala verktyg för miljöarbetet är ett miljöledningssystem som följer ISO 14001. Det finns integrerat i företagets processororienterade ledningssystem där det även finns en särskild delprocess för hur miljöarbetet ska bedrivas.

I de regler och styrmodeller som gäller i företaget har ansvaret för miljöfrågorna en plats jämte ekonomi och socialt ansvarstagande.

Miljöansvaret inom Samhall följer linjeorganisationen. Centralt finns en miljö- och kvalitetschef. Därtill finns en särskild avdelning inom serviceorganisationen som stödjer linjen när det gäller praktiska frågor.

MILJÖMÅL 2009–2010:

	2010		2009	
	Mål, %	Utfall, %	Mål, %	Utfall, %
Flygresor minskning, km	-1	-15	-5	-69
Produktionsbilar minskning koldioxidutsläpp, g/km	-5	3	-5	-7

På de orter där det finns ett särskilt behov har företaget även lokala miljösamordnare.

Samhall har ett Produktråd. Vid utveckling av produkterna tar företaget hänsyn till lag- och kundkrav, såsom produktansvar, samt miljö- och arbetsmiljöaspekter samt hur produkterna fungerar hos brukarna. Denna rådgivande grupp har uppdraget att verka för utveckling av produkterna med syfte att

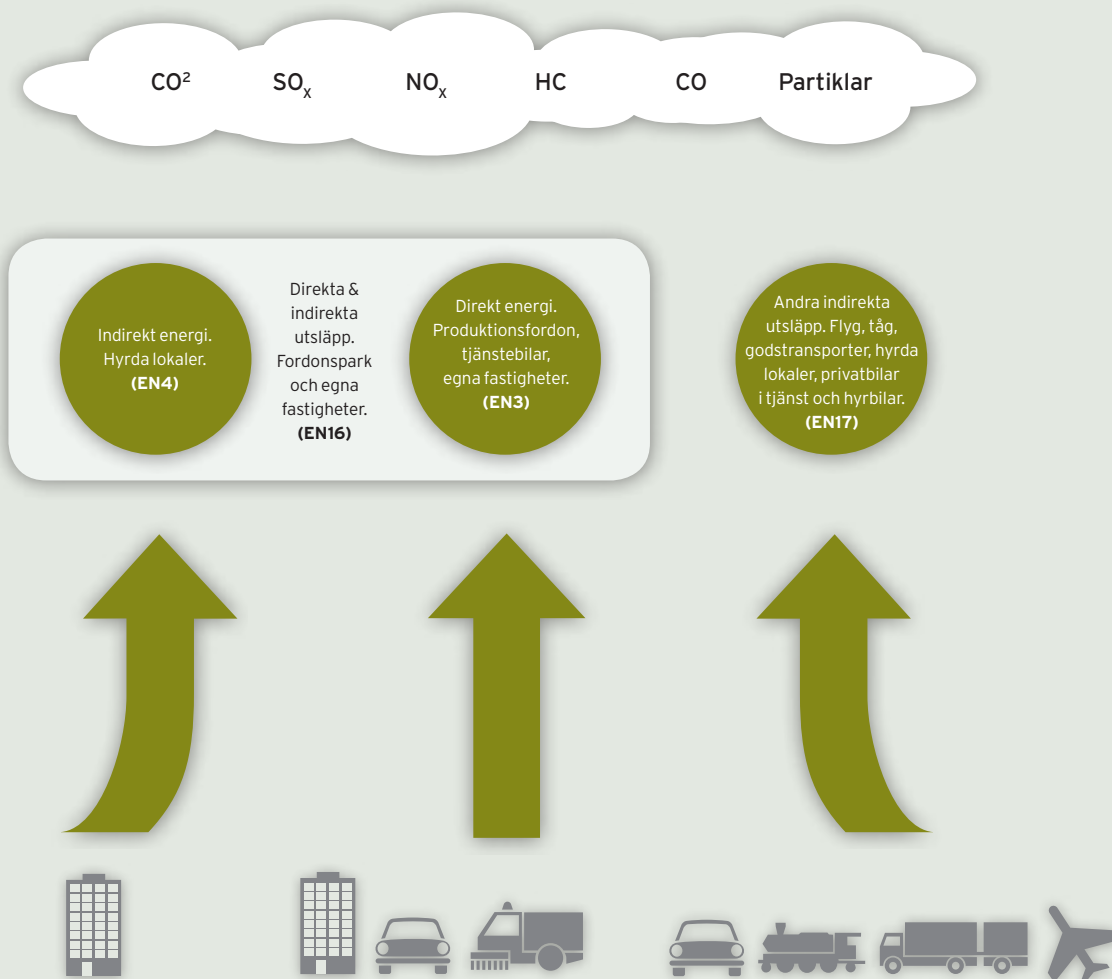
99 Samhall har under 2010 minskat sina totala resor med flyg, tåg och bilar med 175 000 mil, vilket motsvarar knappt 44 varv runt jorden.

göra dem konkurrenskraftiga i såväl ett affärs- som ett hållbarhetsperspektiv.

Information om Samhalls anmälningsplik-

tiga verksamheter enligt miljöbalken finns på sidan 57.

Energi- och klimatpåverkande utsläpp



MATERIALANVÄNDNING, % ÅTERVUNNET DÄRAV, EN1 OCH EN2

Produktion	2010		2009		2008	
	EN1	EN2, %	EN1	EN2, %	EN1	EN2, %
Emballage, ton	391	71	299	76	211	77
Stål, ton	1 163	22	1 434	40	812	24
Kabel, ton	248	0	263	0	321	0
Trä, m ³	11 704	0	8 161	0	11 326	0
Tjänster						
Kemikalier, ton (ny redovisning 2009 ¹⁾)	285	82 ¹⁾	261	72 ¹⁾	i.u.	
Plastsäckar, kg (ny redovisning 2010)	322	75	i.u.		i.u.	

1) Varav andel miljömärkt

MILJÖDATA 2010

	2010	2009	2008
ENERGI (GJ) EN3, EN4			
Energi totalt, direkt och indirekt energianvändning	307 312	277 922	308 137
Totalt förnybar energi	43 308	38 961	42 745
Totalt icke förnybar energi	264 003	238 961	265 392
Drivmedel transporter EN3¹⁾			
Förnybar energi	10 699	10 597	6 635
Icke förnybar energi	53 082	52 325	52 486
Egna fastigheter, direkt energianvändning EN3			
Förnybar energi, flis	9 369	6 800	9 448
Icke förnybar energi, olja	13 334	12 484	13 144
Egna fastigheter, indirekt energianvändning EN4			
Förnybar energi, fjärrvärme	23 240	21 564	26 662
Icke förnybar energi, elanvändning och el-fjärrvärme	51 794	47 047	59 399
Hyrda lokaler EN4			
Total indirekt energianvändning	145 794	127 105	140 364
VATTEN (m³) EN8			
Förbrukning i egna och hyrda fastigheter	86 513	94 272	105 690
KOLDIOXIDUTSLÄPP (ton) EN16, EN17			
Koldioxidutsläpp totalt, direkt och indirekt	9 945	12 195	13 512
Produktions- och tjänstebilar EN16	3 984	3 927	3 890
Egna fastigheter EN16	1 442	2 653	3 144
Hyrda lokaler EN17	2 880	3 813	3 931
Tåg och flyg EN17	130	175	327
Privatbil i tjänst, hyrbilar EN17	1 048	1 197	1 470
Godstransporter EN17	461	429	750

forts. miljödata 2010

	2010	2009	2008
ÖVRIGA UTSLÄPP			
TILL LUFT (ton) EN20²⁾			
Kolmonoxid	7	7	9
Svaveldioxid	1	1	1
Kvävedioxider	31	30	29
Kolväten	2	2	2
Partiklar	1	1	1
AVFALL (ton) EN22			
Avfall totalt	2 393	2 174	2 039
Ofarligt avfall			
Återvinning	1 308	1 164	1 135
Förbränning/bränsle	978	913	805
Deponi	50	9	12
Farligt avfall			
Återvinning	5	6	7
Förbränning/bränsle	8	6	10
Deponi		1	4
Övrigt enligt definition i Avfallsförordningen	44	75	66

1) Avser leasade produktions- och tjänstebilar.

2) Hyrda lokaler inkluderas ej, tåg/flyg/hyrbilar redovisar ej svaveldioxid.



Redovisning och oberoende granskning

REDOVISNINGENS INNEHÅLL

Samhall för en löpande dialog med sina främsta intressentgrupper. För att säkerställa ett fortsatt högt förtroende stavar 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.

Det sammantagna resultatet pekar på att huvudfokus i redovisningen ska vara Samhalls medarbetare. Av intressentdialogen framkom att Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning 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 koldioxidutsläpp från resor och transporter väsentliga.

REDOVISNINGENS OMFATTNING

Samhall finns inom 47 arbetsområden i hela landet, organiserat i åtta regioner. När inget annat nämns omfattas hela verksamheten i redovisningen.

När det gäller personalfrågor anges i redovisningen vilka personalkategorier som avses. Detta beror på att Samhall har personal inom flera olika arbetsmarknadspolitiska program eller uppdrag där verksamheten ska särredovisas, dessutom finns de anställda som rekryteras direkt från arbetsmarknaden helt utanför de arbetsmarknadspolitiska uppdragen.

I miljöredovisningen ingår inte de anställdas resor till och från arbetet.

BERÄKNINGAR OCH METODER FÖR DATAINSAMLING

För att möjliggöra jämförbarhet över tiden har alla värden för tidigare år räknats om enligt samma metoder som tillämpats 2010.

GRI:s indikatorprotokoll ligger till grund för datainsamling och beräkningar när det gäller miljönyckeltal och social redovisning. Denna redovisning har kompletterats med relevanta nyckeltal som används internt inom Samhall utifrån det specifika uppdrag samhall har.

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

Redovisningen av GRI-nyckeltalen med kvoter för förlorade dagar är inte fullt jämförbara för 2009 och 2010. Nytt lönesystem som infördes under 2009 ger bättre underlag för uppdelning av tidsanvändning enligt definition av nyckeltalen. Det nya lönesystemet togs i bruk i region efter region under första halvåret 2009, vilket innebär att det finns en underrapportering för detta år. Dessa nyckeltal har justerats med avseende på genomsnittlig arbetstid och tjänstgöringsgrad för Samhalls anställda.

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

Omräkningsfaktorer för beräkning av utsläpp är hämtade från Naturvårdsverket, Svensk Fjärrvärme, Svenska Energi och Svenska Petroleum Institutet.

Redovisad materialåtgång grundar sig på statistik från leverantörerna.

För godstransporter finns data inrapporterad från de tre största leverantörerna. För

att få en helhetsbild har denna redovisning kompletterats med uppskattningar utifrån de totala fraktkostnaderna.

Redovisad avfallsmängd grundas på statistik från Samhalls huvudleverantör för avfallshantering. Under året innebär det att 82 (70) procent av inköpen kan redovisas.

Fastighetsanknuten data lämnas av extern fastighetsförvaltare. 60 procent av Samhalls lokalyta är inhyrd. För att få en helhetsbild av den fastighetsanknutna miljöpåverkan har omräkningsfaktor från egna fastigheter använts.

OBEROENDE GRANSKNING OCH BESTYRKANDE

Samhall har uppdragit åt PWC att översiktligt granska och bestyrka hållbarhetsredovisningen. Den oberoende granskningen har fokus på de mest väsentliga hållbarhetsaspekterna men omfattar även bestyrkande av att redovisningen möter redovisningskriterierna enligt GRI:s tillämpningsnivå B+. Samhalls ambition är att fortsatt utveckla kvaliteten i redovisningen. Av detta följer också kvalitetssäkring genom oberoende granskning.

Profil-indikator	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar
STRATEGI OCH ANALYS			
1.1	VD:s uttalande	2–3, 14	VD-ord, ordförande om hållbarhetsarbetet
1.2	Beskrivning av huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter	14	
ORGANISATIONSPROFIL			
2.1	Organisationens namn	1	
2.2	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	8–10	
2.3	Organisationsstruktur	11–13	
2.4	Lokalisering av huvudkontor	baksida	
2.5	Verksamhetsländer	31	
2.6	Ägarstruktur och företagsform	42	
2.7	Marknader	8–10	
2.8	Verksamhetens omfattning	Omslagets insida	
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden av verksamhetens storlek, struktur, ägande		Inga väsentliga förändringar
2.10	Mottagna utmärkelser under redovisningsperioden	16	
INFORMATION OM REDOVISNINGEN			
3.1	Redovisningsperiod	1	
3.2	Datum för föregående redovisning		Års- och hållbarhetsredovisning för 2009, mars 2010
3.3	Redovisningscykel	1	
3.4	Kontaktperson för redovisning	1	
3.5	Process för att bestämma redovisningens innehåll	38	
3.6	Redovisningens avgränsning	38	
3.7	Särskilda begränsningar i redovisningens omfattning	38	
3.9	Beräkningsgrunder och mätmetoder	38	
3.10	Jämförbarhet med tidigare rapporter		Miljönyckeltal har räknats om enligt de metoder som tillämpas 2010. I övrigt jämförbar med föregående redovisning
3.11	Väsentliga förändringar från föregående redovisning		Inga väsentliga förändringar
3.12	Tabell med GRI-index	39–40	
3.13	Policy och praxis avseende extern granskning	38	
STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSENTRELATIONER			
4.1	Styrningsstruktur för organisationen	42–51	
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	43	Styrelseordförande har ingen verkställande roll i organisationen
4.3	Andelen oberoende, icke-verkställande styrelseledamöter		Samtliga styrelseledamöter är oberoende och icke-verkställande
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att framföra rekommendationer till styrelse och ledning		Staten enda aktieägare
4.5	Resultatrelaterad ersättning till styrelse, ledande befattningshavare		Arbetstagarrepresentanter i styrelsen; Medbestämmandeavtal och -överenskommelse om formerna för information och förhandling
4.7	Nomineringsprocess till styrelsen med avseende på kvalifikationer i ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor		Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
4.8	Uppförandekod och principer för ekonomiskt, miljömässigt och socialt uppträdande		Nomineringsprocess för statligt ägda bolag
4.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med	16	Samhalls uppförandekod och uppförandepolicy
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	16	
4.16	Tillvägagångssätt vid intressentdialog	16–17	
4.17	Viktiga frågor från dialog med intressenterna	16–17	Fokus 2010: Ägare/politiker, arbetsgivare/företag, kunder
Resultat-indikator			
Beskrivning			
Sidhänvisning			
Kommentar			
EKONOMI			
EC1	Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	30	
EC3	Organisationens förmånsbestämda åtaganden	65–67	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
EC4	Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna	30–31, 68	Not 4 Intäkternas fördelning

Resultat-indikator	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar
MILJÖ			
EN1	Materialanvändning	35	Redovisas för emballage, stål, kabel, trä, kemikalier, plastsäckar
EN2	Återvunnet material i procent av materialanvändning	35	Redovisas för emballage, stål, kabel, trä, kemikalier, plastsäckar
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla	37	Redovisas för transporter, egna fastigheter
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla	37	Redovisas för egna fastigheter, hyrda lokaler
EN8	Total vattenanvändning per källa	37	Vattenkälla är kommunalt vatten
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	37	Redovisas för produktions- och tjänstebilar samt egna fastigheter
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	37	Redovisas för hyrda lokaler, tåg, flyg, hyrbilar, privatbil i tjänst
EN20	NO _x , SO ₂ samt andra väsentliga luftföroreningar	37	Redovisas för transporter, egna fastigheter. Tåg, flyg redovisas ej SO ₂
EN22	Total mängd avfall	37	Redovisas för den del som hanteras av huvudleverantören
EN26	Initiativ för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster	33, 35	Samlade kommentarer om insatser för att minska materialanvändning, utsläpp m m. Kvantitativ redovisning saknas
EN28	Böter och icke-monetära sanktioner till följd av brott mot miljölagstiftning och bestämmelser	57	Inga kostnader eller överträdelser rapporterade
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ			
LA1	Totalt antal anställda	20–21, 65	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare
LA2	Personalomsättning	21	
LA3	Anställningsförmåner för heltidsanställda	19–21	Inga förmåner som exkluderar deltidsanställda
LA4	Procent av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal		100% av de anställda omfattas av kollektivavtal
LA5	Minsta varseltid och om detta specificeras i kollektivavtal		1–12 månader enligt Lagen om anställningsskydd. Medbestämmande enligt Medbestämmandelagen
LA6	Andel av personalen som representeras i kommittéer för hälsa och säkerhet		100 % på arbetsplatser med >50 anställda enligt Arbetsmiljölagen
LA7	Arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar	27	
LA 9	Arbetsmiljöområden som täcks i formella överenskommelser med fackföreningarna		Alla områden i Arbetsmiljölagen täcks av arbetsmiljöavtal
LA10	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år	28	
LA11	Kompetensutvecklingsprogram	22–25	
LA12	Andel anställda som deltar i regelbundna utvecklingssamtal	21	
LA13	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	28	
LA14	Löneskillnader i procent mellan män och kvinnor per personalkategori	28	
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER			
HR2	Andel betydande leverantörer och underleverantörer som granskats avseende MR	31	
HR3	Antal personalutvecklingstimmar för utbildning i policyer och rutiner för MR		Implementering av Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy till alla direkt anställda var en del av ledningskonferenserna i början av 2010
HR4	Antal fall av diskriminering samt vidtagna åtgärder		5 anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen Samhall har inte gjort fel i något av fallen
SAMHÄLLE			
SO2	Andel affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption	32	
SO3	Andel av de anställda som gått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption		Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy har introducerats av den strategiska ledningsgruppen för alla direkt anställda i början av 2010
SO4	Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsincidenter		Incidenter har ej förekommit. Inga åtgärder
SO7	Antal juridiska åtgärder mot organisationen för konkurrenshämmande aktiviteter, överträdelser av konkurrenslagstiftning och monopolbeteende, samt utfallet		Inga överträdelser eller kostnader rapporterade under 2010
SO8	Böter och icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser		Inga överträdelser eller kostnader rapporterade under 2010
PRODUKTANSVAR			
PR5	Kundtillfredsställelse	17	
PR9	Böter vid bristande efterlevnad av lagar och regler		Inga överträdelser eller böter rapporterade under 2010

Revisors rapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

TILL LÄSARNA AV SAMHALLS ÅRSREDOVISNING

Vi har fått i uppdrag av ledningen i Samhall AB (publ) att översiktligt granska innehållet i avsnittet "Hållbarhetsredovisning" på sidorna 14–40 i Samhalls årsredovisning 2010. Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, socialt ansvar och hållbar utveckling samt för att upprätta och presentera hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier. Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

DEN ÖVERSIKTLIGA GRANSKNINGENS INRIKTNING OCH OMFATTNING

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 *Bestyrkande av hållbarhetsredovisning* utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASB:s standarder för revision och kvalitetskontroll och god revisionssed i övrigt har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

De kriterier som vår granskning baseras på är de delar av *Sus-*

tainability Reporting Guidelines G3, utgiven av Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt de redovisnings- och beräkningsprinciper som företaget särskilt tagit fram och angivit. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vår översiktliga granskning har, utifrån en bedömning av väsentlighet och risk, bl.a. omfattat följande:

- a. uppdatering av vår kunskap och förståelse för Samhalls organisation och verksamhet,
- b. bedömning av resultatet av företagets intressentdialog,
- c. intervjuer med ansvariga chefer på koncernnivå och på utvalda enheter i syfte att bedöma om den kvalitativa och kvantitativa informationen i hållbarhetsredovisningen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- d. tagit del av interna och externa dokument för att bedöma om den rapporterade informationen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- e. utvärdering av design för en del av de system och processer som använts för att inhämta, hantera och validera hållbarhetsinformation,
- f. analytisk granskning av rapporterad information,
- g. bedömning av företagets uttalade tillämpningsnivå avseende GRI:s riktlinjer,
- h. övervägande av helhetsintrycket av hållbarhetsredovisningen, samt dess format, därvid övervägande av informationens inbördes överensstämmelse med tillämpade kriterier.

SLUTSATS

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledningen att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan angivna kriterierna.

Stockholm den 25 februari 2011

PricewaterhouseCoopers AB

Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Fredrik Ljungdahl
Specialistmedlem i FAR

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 arbetsplatser över hela landet kan Samhall erbjuda arbetsmöjligheter med vägar ut i arbetslivet för dessa personer. Bolagsstyrningsrapporten som även inkluderar styrelsens rapport om intern kontroll ingår som del i förvaltningsberättelsen.

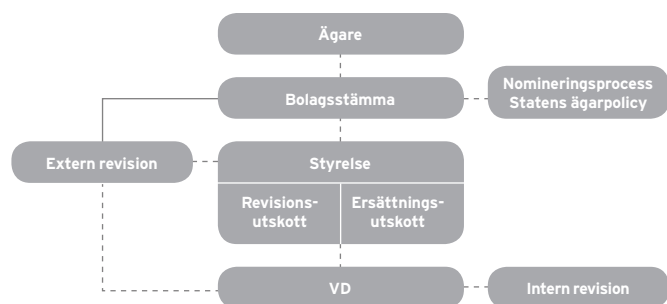
STRUKTUR FÖR BOLAGSSTYRNINGEN I SAMHALL

Samhalls bolagsstyrning sker utifrån ett regelverk som omfattar Aktiebolagslagen, Årsredovisningslagen, Svensk kod för bolagsstyrning samt bolagsordningen, ägardirektiv från regeringen samt ett årligt avtal med staten representerad av Arbetsmarknadsdepartementet (se sidan 76). Svenska staten är en betydande företagsägare. Regeringens principer för hur ägarrollen utövas omfattar: Statens ägarpolicy 2010, Riktlinjer för extern rapportering samt Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Samhall tillämpar Svensk kod för bolagsstyrning (Koden) och följer principen följa eller förklara. Avvikelse från Koden har gjorts för att följa kraven i statens ägarpolicy och gäller för följande områden:

- Valberedning utses inte av bolagsstämman och valberedningens arbete följer inte reglerna i Koden. Beredning och beslut om nominering av styrelseledamöter och revisorer sker enligt en strukturerad styrelsenomineringsprocess.
- Styrelseledamöters oberoende i förhållande till staten som större ägare redovisas inte. Koden är huvudsakligen riktad mot bolag med ett spritt ägande. I statligt helägda bolag saknas därför skäl att redovisa denna form av oberoende.
- Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare enligt statens ägarpolicy vilket ersätter Kodens regler om rörlig ersättning.

Ansvar för Samhalls ledning och kontroll fördelas mellan ägaren, styrelsen och verkställande direktören i enlighet med ovanstående regelverk.



Ägarstyrning. Nomineringsprocess till styrelsen

Samhall AB är helägt av svenska staten. Ägandet förvaltas av regeringen genom Enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet. (Enheten för statligt ägande flyttas 2011 till Finansdepartementet).

Samhalls verksamhet har sin grund i det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. Det årliga avtalet med staten innehåller bland annat de arbetsmarknadspolitiska verksamhetsmålen och finansieringen av de merkostnader som är hänförliga till Samhalls speciella uppdrag. Återrapportering sker genom månadsvis rapportering till Arbetsförmedlingen, Kammarkollegiet samt Arbetsmarknadsdepartementet samt i bolagets kvartalsrapporter och i årsredovisningen.

På årsstämman överlämnar statens representant en ägarmapp som 2010 innehöll oförändrade ekonomiska inriktningsmål om avkastning och soliditet.

Kodens regler om tillsättning av valberedning samt om beredning av beslut om nominering av styrelseledamöter och revisorer ersätts i statligt ägda bolag av enhetliga och gemensamma principer för en strukturerad styrelsenomineringsprocess. Syftet är att säkerställa en effektiv kompetensförsörjning till bolagens styrelser. Styrelsenomineringsprocessen koordineras av enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet. Regeringens mål är att styrelserna ska ha hög kompetens som är väl anpassad till respektive företags verksamhet, situation och framtida utmaningar. Ledamöterna förväntas ha hög integritet och motsvara de krav på gott omdöme som förväntas av företrädare för staten. Urvalet av ledamöter görs utifrån en bred rekryteringsbas i syfte att ta tillvara kompetens hos såväl kvinnor och män, som hos personer med olika bakgrund och erfarenheter. När processen avslutas ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt Kodens riktlinjer.

Bolagsstämman

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Årsstämma ska enligt statens riktlinjer hållas senast den 30 april. Årsstämma är öppen för allmänheten. Riksdagsledamöter får en särskild kallelse som skickas till Riksdagens centralkansli. Bolagsstämman fattar bland annat beslut om

- Vilka som ska sitta i bolagets styrelse, styrelseordförande samt revisorer.
- Arvodet till styrelseledamöter och revisorer.
- Fastställande av resultat- och balansräkning.

- Disposition beträffande vinst eller förlust.
- Ansvarsfrihet för styrelse och verkställande direktör för det gångna verksamhetsåret.
- Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

I anslutning till årsstämman genomförs årligen ett seminarium med externa deltagare och ett tema med anknytning till Samhalls verksamhet.

Styrelsen

Styrelsen svarar för bolagets organisation och förvaltning och ska på bästa sätt leda verksamheten så att de av staten beslutade målen uppnås såväl arbetsmarknadspolitiskt som affärsmässigt.

Styrelsens främsta uppgifter är att utse VD, fastställa verksamhetsmål, strategier och policyer, följa den ekonomiska utvecklingen, godkänna större ekonomiska beslut och väsentliga förändringar av organisationen. Styrelsen ska säkerställa den externa ekonomiska rapporteringen; att lagar och andra regler följs; att det finns en fungerande riskhantering och intern kontroll.

Styrelsens ordförande ansvarar bl a för att organisera och leda styrelsens arbete, att sammanträden hålls när det behövs, att styrelsens ledamöter får den introduktion och löpande information de behöver för uppdraget samt att styrelsens arbete årligen utvärderas. Ordförande ska samordna styrelsens syn med ägaren i frågor av avgörande betydelse för bolaget, genom kontakt med VD följa bolagets utveckling och kontrollera att styrelsens beslut verkställs.

Styrelsen har inom sig inrättat ett Ersättningsutskott och ett Revisionsutskott. Utskotten är beredande organ till styrelsen. Sammanträdena protokollförs och redovisas i styrelsen. Utskottens ledamöter utses vid det konstituerande styrelsemötet.

Styrelsen reglerar årligen vid det konstituerande mötet bland annat ordförandens och verkställande direktörens uppgifter, frekvensen och formerna för styrelsemötena, löpande intern och extern ekonomisk rapportering samt utvärdering av styrelsens och VD:s arbete.

Revisorer

Ansvar för val av revisorer för företag med statligt ägande ligger hos ägaren. Det praktiska arbetet med upphandlingen hanteras av bolagsledningen och Revisionsutskottet. Regeringskansliets förvaltare/handläggare följer alla steg i upphandlingsprocessen från upphandlingskriterier till urval och utvärdering. Det slutliga beslutet fattas av årsstämman.

Revisorerna är närvarande och avrapporterar vid styrelsens bokslutsmöte samt närvarar vid ett antal tillfällen under året vid möten med styrelsens Revisionsutskott. Två gånger per år träffar styrelsen revisorerna varav en gång utan närvaro av VD eller annan person från bolagsledningen.

BOLAGSSTYRNINGEN I SAMHALL

Styrelsens arbete samt ansvarsfördelningen mellan styrelsen och den verkställande direktören regleras årligen i en arbetsordning för

styrelsen samt instruktion från styrelsen till verkställande direktören, instruktion om rapportering till styrelsen samt instruktioner för ersättnings- och revisionsutskotten. Styrelsen utfärdar också övergripande policydokument för bolagets operativa verksamhet. För närvarande finns tre sådana policydokument: Finanspolicy, Kommunikationspolicy samt Uppförandekod och hållbarhetspolicy.

Samhall har en platt organisation som eftersträvar decentralisering och kostnadseffektivitet. Både hållbarhetsarbetet och riskhanteringen integreras med verksamhetens processer och ingår i den operativa verksamheten.

Styrelsen har strategidiskussioner på sitt septembersammanträde. Slutsatserna blir utgångspunkt för planeringsprocessen som resulterar i en tvåårig verksamhetsplan samt en budget på företagsnivå som fastställs av styrelsen.

Från verkställande direktören sker styrningen dels genom styrande dokument, dels genom verksamhetens ledningssystem med krav på hur verksamhetens processer ska genomföras. Huvudprocessen "Samhallprocessen" förenar personal- och affärsprocesserna genom matchning och de produkter som Samhall erbjuder sina affärskunder. Den vidare delegeringen från verkställande direktören finns i en delegationsordning som anger ramarna för fördelning av arbetsuppgifter och resurser samt i riktlinjer om ansvar och befogenheter.

ÅRSSTÄMMAN 2010

Årsstämman 2010 hölls den 21 april, protokoll finns på bolagets hemsida. Årsstämman beslutade att antalet stämموvalda styrelseledamöter ska vara åtta och utsåg styrelseledamöter samt styrelseordförande för tiden till utgången av nästa årsstämma. Av styrelsens stämموvalda ledamöter är 4 av 8 kvinnor, ingen av dessa ledamöter ingår i företagsledningen eller är anställda i bolaget. I styrelsen ingår tre ledamöter och tre ersättare som utses av arbets-tagarorganisationerna. Styrelsens sammansättning redovisas på sidorna 48–49.

Det auktoriserade revisionsbolaget PwC (PricewaterhouseCoopers AB) omförordnades vid årsstämman 2008 för tre år, det vill säga till och med årsstämman 2011 med auktoriserade revisorn Per Wardhammar som huvudansvarig revisor. Riksrevisionen har förordnat Anders Herjevik som revisor och Agneta Bergman som suppleant till och med årsstämman 2014. Per Wardhammar har revisorsuppdrag även i EMC, Svenska Spel och Seccredito. Anders Herjevik är även förordnad revisor i Svenska Spel och revisorssuppleant i Svensk Exportkredit. Agneta Bergman är revisorssuppleant i Systembolaget och Sveaskog. Arvode till bolagets revisorer framgår av Not 7.

Årsstämman beslutade att godkänna de av styrelsen föreslagna riktlinjerna för lön och annan ersättning till VD och andra ledande befattningshavare för kommande år. Revisorernas granskning visade att de av årsstämman 2009 fastställda riktlinjerna tillämpats.

Årsstämman beslutade om vissa ändringar av formell karaktär i bolagsordningen.

I samband med årsstämman anordnades ett seminarium på temat

”Är Samhall framtiden?” Mot bakgrund av att Samhall 2010 fyllde 30 år belyste seminariet vad Samhall och andra aktörer som näringslivet, offentliga arbetsgivare och opinionsbildare kan göra för att klara utmaningarna med arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning i framtiden.

STYRELSENS ARBETE ÅR 2010

Styrelsen har under året sammanträtt 8 gånger. Styrelsen har en utsedd sekreterare, Leif Alm, direktör i VD-sekretariatet. Den skriftliga kallelsen med dagordning till styrelsens sammanträden kompletteras med utförliga kommentarer samt övrigt underlag för ärendena på mötet. Styrelsen får varje kvartal en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning och vid behov VD-brev med rapporter om väsentliga händelser.

Styrelsens arbete följer en årscykel med följande huvudteman

Januari	Kommunikationsfrågor. Bokslutskommuniké
Februari / mars	Årsredovisning. Budgetunderlag till regeringen
April	Resultat kvartal 1 och prognos. Förberedelser för årsstämma. Konstituerande möte
Juni	Personalutveckling och Arbetsmarknadstjänster. Arbetsplatsbesök
Juli / augusti	Extern delårsrapport kvartal 2 och prognos
September	Strategidiskussioner. Arbetsplatsbesök
Oktober	Resultat kvartal 3 och prognos. Affärsutveckling. Inriktning verksamhetsplan
December	Verksamhetsplan. Budget för nästkommande år

Utöver de återkommande styrelseärendena och teman enligt den fastställda årscykeln har styrelsens arbete under 2010 präglats av insatser som varit nödvändiga för att öka företagets affärsvolym med syfte att nå såväl ökad beläggning som bättre ekonomi. Detta ska ses mot bakgrund av att Samhall drabbats hårt av lågkonjunkturen 2008–2009 med en kraftig nedgång i försäljningen. Styrelsen har under året diskuterat såväl strategier som mål och organisation. Bland de frågor som särskilt uppmärksammas kan bland annat noteras:

- Utveckling av Samhalls arbetsmarknadspolitiska roll och uppdrag.
- Ett ökat marknads- och kundfokus.
- Hållbarhetsarbetets betydelse och utveckling.
- En ny strategi för produktionsverksamheten.
- Ett antal större nya affärer.
- Ett nytt arbetssätt för bedömning av funktionsförmåga med mera som underlag för matchning.
- Rollen för Samhalls Kontaktråd för konkurrens- och marknadsfrågor.

Under slutet av 2010 har styrelsen utsett Monica Lingegård till ny VD som efterträdare till Birgitta Böhlén, som i enlighet med sitt anställningskontrakt lämnar VD-posten för pension under våren 2011. Monica Lingegård, som senast varit VD för säkerhetsföreta-

get G4S Secure Solutions, tillträder VD-befattningen i samband med Samhall AB:s ordinarie årsstämma i april 2011.

För att säkerställa att styrelsen har tillräckliga kunskaper om Samhalls verksamhet finns program för introduktion av nya styrelseledamöter. Styrelsen gör två gånger årligen arbetsplatsbesök och möter då både kunder och Samhalls lokala ledning och anställda. I juni 2010 besökte styrelsen några av Region Göteborgs arbetsplatser i Trollhättan, Lysekil och Uddevalla samt i september 2010 några av Region Luleås arbetsplatser i Lycksele och Storuman.

Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten framgår av presentationen på sidorna 48–49.

Arbetet i Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet har efter årsstämman 2010 bestått av ordförande Björn Wolrath, Kenneth Johansson samt Eva-Lotta Kraft som ersatte Marie Hallander Larsson. Personalchef Catharina Sidenvall har varit sekreterare i utskottet. Ersättningsutskottet bistår styrelsen dels i frågor rörande ersättning samt övriga anställningsvillkor för VD och för ledande befattningshavare i företaget, dels i övriga frågor rörande förmåns- och incitamentsprogram.

Viktiga frågor har under året varit förslag till ersättningsprinciper till ledande befattningshavare, lön till VD samt de ledande befattningshavare som rapporterar direkt till VD samt principfråga om ersättning till styrelseledamot kan utbetalas till bolag. Utskottet har under år 2010 haft tre möten.

Arbetet i Revisionsutskottet

Revisionsutskottet har efter årsstämman 2010 bestått av ordförande Björn Wolrath, Tobias Henmark samt Bertil Carlsén som ersatte Maria Sedolin. Utvecklingschef/riskcontroller Mari-Ann Levin Pölde har varit sekreterare i utskottet. 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 granskning av kvartals- och årsbokslut samt frågor som rör granskningen av bolagets förvaltning och den interna kontrollen. Bolagets internrevisor har rapporterat sina iakttagelser till utskottet. Riskhanteringen behandlas kontinuerligt under året och rapporteras vidare till styrelsen. Det omfattar riskregister och riskhanteringsplan som fastställs. En utvärdering av utskottets och de externa revisorernas arbete sker varje år. Utskottet har under året prioriterat hållbarhetsfrågorna och på uppdrag av ägaren skött upphandling av revisorer som tillsätts på årsstämman 2011. Revisionsutskottet har under år 2010 haft sex sammanträden.

Utvärdering av styrelsens och VD:s arbete

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av sitt arbete. Under

2008 genomfördes en grundlig utvärdering av externa konsulter. Resultatet av denna utvärdering gav underlag för att utveckla styrelsearbetet de närmaste åren. Under 2010 har styrelsens ordförande kompletterat denna utvärdering genom en enkät till samtliga styrelseledamöter som sammanfattades och diskuterades på ett styrelsemöte.

Styrelsen utvärderar även årligen VD:s arbete.

SAMHALLS LEDNING

Verkställande direktör

Birgitta Böhlin

Född 1948

Civilekonom

Tidigare generaldirektör för Försvarets Materielverk. VD:s sidouppdrag godkänns alltid av styrelsen och har under 2010 omfattat följande uppdrag: Styrelseordförande i Mittuniversitetet och Apoteksgruppen AB, Styrelseledamot i AFA Sjukförsäkring samt AFA Livförsäkring, styrelsesuppleant i Svenskt Näringsliv.

VD ansvarar för den löpande förvaltningen av bolaget. VD:s ansvarsområden och uppdrag regleras i den av styrelsen årligen 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 händelser. Före varje styrelsemöte träffas ordföranden och VD för en genomgång av dagordning och underlag i övrigt för ärendena som ska behandlas på styrelsemötet.

Lednings- och styrstruktur

VD organiserar bolagets ledning så att ändamålsenlig styrning och kontroll uppnås. En ny organisation trädde i kraft 2010-01-01 med syftet att effektivisera och få en tydligare styrning i företaget. Organisationen bygger på följande rollfördelning: Företagsnivån med fyra styrfunktioner renodlas utifrån en roll som strategiskt styrande vilket även omfattar ansvaret för verksamhetens processer. Regionnivån renodlas utifrån rollen att styra och följa upp den operativa verksamheten i arbetsområdena. Arbetsområdena har mandat och resurser som operativa affärsenheter och utgör basen för personalutveckling. All verksamhet som avser stöd och service till såväl arbetsområden, regionledning som styrfunktioner är samlade i en gemensam serviceorganisation för hela företaget. Organisationsbild finns på sidan 12.

VD:s rådgivande organ är en strategisk ledningsgrupp och en större företagsledning. Den strategiska ledningsgruppen består av VD och fem direktörer och utgör den företagsledningskrets vilkas anställningsvillkor redovisas i Not 2. Den bredare företagsledningen består av den strategiska ledningsgruppen och regioncheferna som leder den operativa verksamheten. Den strategiska ledningsgruppen samt företagsledningen presenteras på sidan 50.

Styrning av verksamheten sker genom verksamhetens processer samt tydligt formulerade mål som följs upp genom månatliga led-

ningsrapporter. Ärenden som hanteras i företagsledningen ägs av en ledamot som enligt delegationsordningen har beslutanderätt och ansvar för genomförandet. Den strategiska ledningsgruppen sammanträder normalt varannan vecka och den större företagsledningen en gång i månaden, med undantag för juli. Resultatuppföljning både av resultaträkning och personalutvecklingsmål, affärs- läge, mediabevakning samt uppföljning av ledningssystemet hör till de återkommande frågorna på agendan. Utöver detta har ledningen bland annat behandlat följande viktigare frågor under 2010:

- Implementering av den nya företagsorganisationen.
- Åtgärder för kostnadseffektivisering.
- Uppföljning av övergångar och rekrytering från prioriterade grupper.
- Framtagande av en företagsgemensam marknadsplan.
- Hantering av nyckelkunder.
- Säljfrämjande insatser.
- Utveckling av kundbemötande och serviceuppträdande.
- Chefsförsörjning.
- Uppföljning av politikerkontakter.

ERSÄTTNINGAR

Ersättning till styrelse och utskott

Vid årsstämma år 2010 fastställdes arvode till ordföranden och ledamöter i styrelsen. Arvode utgår dock inte till ledamot som är anställd i Regeringskansliet och inte heller till arbetstagarrepresentanterna i styrelsen. Arvodet till ordföranden är 245 000 kr/år och till de övriga ledamöterna 118 000 kr/år.

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.

Ersättning till ledande befattningshavare

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställs av årsstämman. Samhall följer regeringens vid var tid gällande riktlinjer för anställningsvillkor för befattningshavare.

Principerna innebär bland annat att den totala ersättningen ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig, samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare men enligt statens riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare är det möjligt att ge rörlig lön till övriga anställda.

Utifrån dessa principer behandlar Ersättningsutskottet ersättning till VD, som fastställs av styrelsen, samt ersättning och förmåner till bolagets ledande befattningshavare som fastställs av VD. I Ersättningsutskottet görs benchmarking och uppföljning av hur ersättningar till ledande befattningshavare inom Samhall och jämförbara verksamheter utvecklas. Detta redovisas sammanfattningsvis av styrelsen på årsstämman. Se Not 2 alt, sidan 66.



Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering avseende den finansiella rapporteringen

Styrelsen ansvarar enligt den svenska aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning för den interna kontrollen. Denna beskrivning har upprättats i enlighet med 6 kap. 6 § andra stycket andra punkten årsredovisningslagen, och är därmed avgränsad till intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen vilken innefattar också den rapportering som följer av bolagets roll och mål i den svenska arbetsmarknadspolitiken.

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"). COSO:s ramverk för intern styrning och kontroll består av fem komponenter: kontrollmiljö, riskbedömning, kontrollaktiviteter, information/kommunikation samt uppföljning.

KONTROLLMILJÖ

Kontrollmiljön utgör basen för bolagets interna kontroll och innefattar den kultur som styrelse och bolagsledning verkar utifrån. Den omfattar integritet och etiska värderingar, kompetens, ledningsfilosofi, organisationsstruktur, ansvar och befogenheter, policyer och rutiner samt skapar struktur för övriga komponenter.

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.
- Gemensamt ledningssystem som är baserat på ett antal tydligt definierade processer och kontrollaktiviteter.
- Kvalitetssäkring.

Styrelsen fastställer årligen arbetsordning, VD-instruktion samt instruktion till VD om rapportering till styrelsen. Dessa dokument reglerar bland annat ordförandens och VD:s uppgifter samt arbetsfördelningen dem emellan. Styrelsen fastställer övergripande policyer såsom Samhalls Uppförandekod och hållbarhetspolicy, Finanspolicy och Kommunikationspolicy. Styrelsen utser inom sig ett Revisionsutskott och ett Ersättningsutskott som är ett beredningsorgan för att bistå styrelsen i frågor om riskbedömning, intern kontroll, extern redovisning, revision samt ersättning och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. 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 den finansiella informationen om Samhall till ägare, styrelse, ledning med flera intressenter är korrekt och rättvisande.

Samhall har ett gemensamt processinriktat ledningssystem. En huvudprocess, "Samhallprocessen", omfattar såväl de arbetsmarknadspolitiska målen som de affärsmässiga målen. Under 2010 har ledningssystemet etablerats på en ny intranätbaserad plattform och samtidigt gjorts mer användarvänligt, enkelt och tydligt. Ledningssystemet är certifierat av Det Norske Veritas (DNV).

RISKBEDÖMNING

Målet för Samhalls riskhantering är att bidra till att verksamhetens mål uppnås och samtidigt undvika negativa operationella eller finansiella effekter. En effektiv riskhantering skyddar företagets värden, leder till en bättre styrning och kontroll, ger bättre beslutsunderlag och ökad transparens. Riskhanteringen inom Samhall är en årlig process för att identifiera och hantera risker. I processen ingår kontroll, rapportering och uppföljning. Riskhanteringen bedrivs i företaget, såväl på strategisk som operativ nivå, och är en del i personalutvecklings- och affärsprocessen samt i de administrativa stödprocesserna.

Risker inventeras och värderas inom sju områden: Arbetsmarknadspolitik och samhälle, Marknad, Affärsprocessen, Organisation och förmåga, Ekonomi och finans, Varumärke och förtroende samt Finansiella rapporteringsrisker. Riskerna värderas ur ett ledningsperspektiv som är kopplad till verksamhetens totala måluppfyllelse.

Bolagets riskhantering har ett ramverk och en process som bygger på gemensamma begrepp, definierade roller och ansvar.

Styrelsen med Revisionsutskott ansvarar gentemot ägaren bland annat för att hantera bolagets risker och kontrollfunktioner.

Processägarna, som även är styrfunktionernas chefer och ingår i den strategiska ledningsgruppen, ansvarar för att identifiera och analysera relevanta risker inom respektive process i ledningssystemet samt i relation till Samhalls strategier och operativa mål. De ansvarar för att upprätta kontrollmiljö och kontrollaktiviteter för att säkra den interna kontrollen genom effektiva kontrollaktiviteter.

Riskkommittén analyserar, på uppdrag av VD, bolagets risksituation samt prioriterar och vidtar åtgärder för att säkra att bolaget når sina mål. Riskkommittén består av processägarna. VVD/CFO är ordförande i riskkommittén och föredragande inför Revisionsutskottet.

Riskkommittén identifierar, värderar och hanterar riskerna i verksamheten utifrån omvärldsförändringar, externa och interna revisioner, mätning av kundnöjdhet, medarbetarenkät och andra systematiska uppföljningar. Riskerna sammanställs i ett riskregister. För varje risk anges en riskstrategi t ex att risken ska elimi-

neras/reduceras genom att minska sannolikheten för eller konsekvenserna av att risken inträffar. För varje risk anges även ansvarig styrfunktion och en plan för vilka åtgärder som ska genomföras. Riskregistret och riskhanteringsplanen (se sidan 56) behandlas av Revisionsutskottet. Hantering av risker integreras i den verksamhetsplan som årligen fastställs av styrelsen.

Säkerställande av den finansiella rapporteringen görs genom utveckling av rapporteringssystem, intern kontroll och uppföljning.

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. Bolagets ekonomiprocesser, med såväl manuella som maskinella system och rutiner, utvärderas löpande så att de överensstämmer med de regelverk som gäller för 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.

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 policyer, riktlinjer och anvisningar finns tillgängliga i bolagets verksamhetssystem som finns publicerat på Samhalls intranät.

UPPFÖLJNING

Styrelsens uppföljning av den interna kontrollen sker främst genom Revisionsutskottet, bland annat genom uppföljning av ledningens, internrevisionens och de externa revisorernas rapportering. Bolagets internrevisor genomför årligen utvärdering och analyser för att utvärdera effektiviteten och tillförlitligheten av den interna kontrollen. Under 2010 har bland annat följande granskning och uppföljning skett:

- Samhalls utbetalningsrutiner avseende väsentliga betalningsflöden.
- Prissättning med beaktande av att övrigt näringsliv inte utsätts för osund konkurrens.
- Uppföljning av rapportering av övergångar till reguljär arbetsmarknad.
- Uppföljning av redovisning av antal arbetstimmar i kärnuppdraget som Samhall får merkostnadsersättning för av staten.
- Uppföljning av nyanställningar från tre prioriterade grupper.
- Återkoppling och uppföljning har också gjorts av den systematiska riskanalysen med tillhörande kontrollaktiviteter som är kopplade till redovisningsrisker.

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

Styrelsen



Björn Wolrath
Ordförande

Född 1943. Pol. mag. Ordförande sedan 2007. Tidigare ledamot sedan 2000. Direktör i Momentum AB. Styrelseordförande i Sotkamo Silver AB, Koneo AB, SU Holding AB och Rederi AB Gotland. Ordförande i revisionsutskottet och ersättningsutskottet.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
Ersättningsutskott, närvaro	3 (3)
Revisionsutskott, närvaro	6 (6)



Bertil Carlsén
Ledamot

Född 1960. Ledamot sedan 2010-04-21. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm och UC Berkeley Business School, USA. CFO i Billerud AB. Tidigare vice VD och CFO Acando AB, vice VD och Commercial Services & IT, AGA-koncernen, controller stabschef AGA AB, region Latinamerika, CFO AGA AB, division Nord- och Sydamerika, CFO AGA Chile, Santiago, vice VD, Treasury and Investor Relations, AGA AB.

Styrelsemöten, närvaro	5 (6)
Revisionsutskott, närvaro	3 (4)



Tobias Henmark
Ledamot

Född 1968. Pol. mag. och civilekonom. Ledamot sedan 2003. Bolagsförvaltare i Näringsdepartementet. Tidigare managementkonsult/marknadsanalytiker på AB Stelacon och projektledare på olika reklambyråer. Styrelseledamot i Teracom AB och Arbetslivsresurs AR AB.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
Revisionsutskott, närvaro	6 (6)



Kenneth Johansson
Ledamot

Född 1956. Socionom. Ledamot sedan 2004. Riksdagsledamot och ordförande i socialutskottet. Ledamot i Socialstyrelsens insynsråd och i Länsstyrelsen Dalarnas insynsråd.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
Ersättningsutskott, närvaro	3 (3)



Eva-Lotta Kraft
Ledamot

Född 1951. Civilingenjör i kemiteknik och MBA i ekonomi. Ledamot sedan 2007. Styrelseledamot i ÅF AB, Nibe Industrier AB, Biotage AB, Siemens AB och Boule Diagnostics AB. Tidigare verksam inom Försvarets Forskningsinstitut, Siemens-Elma, AlfaLaval och AGA.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
Ersättningsutskott, närvaro	2 (2)



Maria Nilsson
Ledamot

Född 1957. Ledamot sedan 2009. Egen konsultverksamhet med inriktning strategi och affärsutveckling. Styrelseordförande i Humana Group AB samt i CNC Resurs Bemanning. Tidigare Vice VD Manpower och VD Right Management Consultants.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
------------------------	-------



Anna Rolén
Ledamot

Född 1951. Marknadsekonom. Ledamot sedan 2009. Tidigare generalsekreterare för Internationell Kompetens. Tidigare avdelningschef/affärsområdeschef på Teracom, General Manager för Norden på Motorola, samt bland annat styrelseledamot på Boxer AB. Styrelseledamot i den ideella föreningen Internationell Kompetens och Framtida Ledare.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
------------------------	-------



Ann-Christin Andersson
Arbetsstagarrepresentant

Född 1960. Ordinarie från 2010-04-21. Suppleant t o m 2010-04-21.

Styrelsemöten, närvaro	6 (6)
Ersättare som ledamot, närvaro	1 (1)



Gunnel Tolfes
Ledamot

Född 1958. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm. Ledamot sedan 2010-04-21. Personaldirektör i Nordea. Tidigare vice president i Capgemini, vice VD i Acando och VD i Servo. Styrelseledamot i Avega Group AB, Stureplanskliniken AB och AKNA Institute AB.

Styrelsemöten, närvaro	6 (6)
------------------------	-------



Pia Litbo
Arbetsstagarrepresentant

Född 1959. Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro	8 (8)
------------------------	-------



Hans Abrahamsson
Arbetsstagarrepresentant

Född 1961. Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro	6 (8)
------------------------	-------

SUPPLEANTER

Björn-Ove Jhönsson
Arbetsstagarrepresentant

Ersättare sedan 2005.

Ersättare som ledamot, närvaro	1 (1)
--------------------------------	-------

Yvonne Kvarnström
Arbetsstagarrepresentant

Ersättare sedan 2005.

Ersättare som ledamot, närvaro	1 (1)
--------------------------------	-------

Kerstin Mjones
Arbetsstagarrepresentant

Ordinarie t o m 2010-04-21
Suppleant från 2010-04-21

Styrelsemöten, närvaro	1 (2)
------------------------	-------

LEDAMÖTER T O M 2010-04-21

Marie Hallander Larsson

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

Styrelsemöten, närvaro	1 (2)
Ersättningsutskott, närvaro	1 (1)

Maria Sedolín

Född 1962. Civilekonom. Ledamot sedan 2007. Ekonomiprojektledare i Trafikverket. Tidigare ekonomidirektör på AB Storstockholms Lokaltrafik, AB Svenska Spel och Postgirot Bank.

Styrelsemöten, närvaro	2 (2)
Revisionsutskott, närvaro	2 (2)



Ledningen



Birgitta Böhlin

Verkställande direktör

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



Leif Alm

Direktör, VD-Sekretariatet

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



Mats Eliasson

Marknadsdirektör

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



Paul Lidbom

Direktör Ekonomi & Finans, vice VD

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



Lars Löw

Kommunikationsdirektör

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



Lena Nettersand

Personaldirektör

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

Regionchefer

Tomas Andersson Regionchef Malmö

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

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, marknads-
ekonom. Tidigare arbeten:
KONE Cranes International
och Stora Enso.
Anställd sedan: 1995.

Johan Bryngelsson Region Stockholm

Född: 1962.
Utbildning: Biolog.
Tidigare arbeten:
Fiskerikonsulent
Länsstyrelsen Värmland,
regionchef Fonus.
Anställd sedan: 1990.

Pernilla Elving Region Linköping

Född: 1965.
Utbildning: Personal
och arbetsliv, Mag.
Sociologi. Tidigare
arbeten: Enhetschef
Motala Kommun och
Arbetsförmedlingen.
Anställd sedan: 2007.
Efterträdde Wilhelm
Nektman som region-
chef november 2010.

Henry Magnusson Regionchef Luleå

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

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.

Anette Lindgren Regionchef Göteborg

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





Med sikte på framtiden

ANNA FRANK var sjukskriven i tio år men kämpade sig tillbaka. Idag trivs hon som lastbilschaufför och administratör på renhållningsföretaget Danielssons i Hålland, efter två år på Samhall.

– Samhall är en fantastisk resurs, och när jag kom hit kände jag mig trygg att gå vidare. Under sommaren jobbade jag till och med 100 procent, det hade jag inte klarat förut, berättar Anna.

Anna växte upp på en bondgård. Hon gick livsmedelslinjen, men kom slutligen till insikt om vad hon ville göra. Genom ett bussbolag tog hon körkort för tunga fordon. När hon blev gravid efter ett år slog sjukdomen till.

– Jag vill vara till lags och duktig, och det jag inte hann på dagen gjorde jag på natten. Jag fick inflammationer i hela kroppen och till

sist kunde jag inte ens ta mig ur sängen. När jag inte ens klarade av vardagen, hur skulle jag kunna tro att någon ville anställa mig?

Efter tio år sade Försäkringskassan ifrån. Via Landstingets rehabilitering fick Anna praktik på utbildningsmejeriet.

– Där tändes gnistan igen. Jag fick tillbaka självförtroendet och blev bättre i kroppen. Det är jätteviktigt att bli sedd och få höra att man är bra.

Nästa steg var Samhall. Via en kontakt fick Anna praktik som chaufför på Danielssons, och efter två månader blev hon anställd på halvtid.

– Jag har så fina människor omkring mig här. Jag är ambitiös men behöver lära mig att bromsa mig själv, det får jag hjälp med nu.

Referat av artikel i tidningen Samhall I Fokus nr 2/2010.

Ekonomiskt resultat

10-ÅRSÖVERSIKT

MSEK om inget annat anges	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Arbetstimmar, tusen	29 838	28 313	26 859	26 343	25 701	24 736	24 424	23 929	24 617	24 410
Övergångar, antal	1 408	1 188	973	983	1 072	1 044	1 017	948	1 029	977
Övergångar, procent	5,7	5,0	4,3	4,6	5,3	5,2	5,3	4,9	5,4	5,4
Prioriterad rekrytering, procent	43	45	40	49	43	44	51	51	45	41
Antal anställda med funktionsnedsättning (vid årets utgång)	25 328	24 386	22 583	21 946	20 682	21 219	19 394	19 383	19 141	18 414
Antal anställda i Arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)	–	–	–	–	–	530	817	115	–	8 ¹
Antal anställda med 75% sjukersättning (vid årets utgång)	36	36	42	68	92	115	148	177	198	207

RESULTATRÄKNINGAR

Försäljning	4 689	4 186	3 826	3 626	3 047	2 907	3 065	2 890	2 287	2 390
Statlig merkostnadsersättning	4 262	4 262	4 137	4 235	4 245	4 186	4 148	4 220	4 405	4 405
Övriga intäkter	133	119	114	112	134	128	219	165	115	73
Summa	9 084	8 567	8 077	7 973	7 426	7 221	7 432	7 275	6 807	6 868
Materialkostnader m m	–2 360	–1 967	–1 770	–1 653	–1 264	–1 143	–1 227	–1 024	–653	–684
Lönekostnad för anställda med funktionsnedsättning	–4 690	–4 574	–4 518	–4 479	–4 506	–4 389	–4 733	–4 756	–4 875	–4 832
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivn)	–2 562	–2 062	–2 150	–1 807	–1 612	–1 618	–1 437	–1 394	–1 368	–1 223
Finansnetto	60	34	27	24	38	25	55	84	48	27
Resultat efter finansiella poster	–468	–2	–334	58	82	96	90	185	–41	156
Bokslutsdispositioner	–	–	–	–	–	–	–	–24	24	–
Resultat före skatt	–468	–2	–334	58	82	96	90	161	–17	156
Skatt på årets resultat	–	–	–	–	–	–	–	–8	–8	0
Årets resultat	–468	–2	–334	58	82	96	90	153	–25	156

BALANSRÄKNINGAR

Anläggningstillgångar	952	764	614	426	211	145	124	120	104	99
Finansiella anläggningstillgångar	0	0	0	0	785	1	1	1	7	8
Varulager m m	458	422	341	273	224	230	209	155	105	114
Kundfordringar	629	584	534	503	408	475	495	399	331	426
Övriga kortfristiga fordringar	354	141	169	209	145	104	127	104	117	95
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	798	1 032	960	1 299	783	1 898	1 922	2 202	2 282	2 275
Summa tillgångar	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017
Eget kapital	1 018	1 117	783	841	917	1 013	1 103	1 256	1 231	1 387
Obeskattade reserver	–	–	–	–	–	–	–	24	–	–
Avsättningar och långfristiga skulder	134	16	117	82	23	43	14	9	15	13
Kortfristiga skulder	2 039	1 810	1 718	1 787	1 616	1 797	1 761	1 692	1 700	1 617
Summa eget kapital och skulder	3 191	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017

FINANSIELLA NYCKELTAL

Varulager i procent av fakturering	9,8	10,1	8,9	7,5	7,4	7,9	6,8	5,4	4,6	4,8
Kundfordringar i procent av fakturering	13,4	14,0	14,0	13,9	13,4	16,3	16,2	13,8	14,5	17,8
Kassalikviditet, procent	87	97	97	113	83	138	144	160	161	173
Soliditet, procent	32	38	30	31	36	36	38	42	42	46
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	–37,3	–0,2	–35,2	7,1	9,3	9,9	8,5	13,0	–2,0	11,9
Investeringar	246	94	119	57	28	32	33	37	23	25

1) Avser personer som tidigare hade 75 procent sjukersättning och vars dagar med sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning enligt de nya sjukförsäkringsreglerna tagit slut.

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

ÖKONOMISKT RESULTAT 2010

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 6 869 (6 801) miljoner kronor, varav försäljning 2 390 (2 287) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till 129 (–89) miljoner kronor. Resultat efter finansiella poster uppgick till 156 (–41) miljoner kronor. Resultat efter skatt och bokslutsdispositioner uppgick till 156 (–25) miljoner kronor. Rörelseresultatet för åren 2009 och 2010 påverkades av tillfälliga sänkningar av kostnader för kollektivavtalade försäkringar om 65 respektive 62 miljoner kronor.
- Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till 12 (–2) procent. Ambitions målet från staten över en konjunkturcykel är 7 procent.
- Soliditeten ligger på en fortsatt hög nivå om 46 (42) procent. Ambitions målet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet ökade och uppgick vid årets slut till 1 387 (1 231) miljoner kronor. Fritt eget kapital ökade till 600 (444) miljoner kronor.

FINANSIERING

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla anställda med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som Samhall har i form av anpassad arbetstakt, personalutvecklingsinsatser, anpassningsåtgärder av arbetsmiljön, geografisk spridning, anställningstrygghet och mångfalden av uppdrag. Merkostnadsersättningen beslutas 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 2010 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor.

FÖRSÄLJNING

Under år 2010 ökade försäljningen med 103 miljoner kronor eller med 4,5 procent jämfört med föregående år och uppgick till 2 390 (2 287) miljoner kronor.

Försäljningen inom affärsområdena Tjänster och Bemannade lösningar ökade sammanlagt under året med 103 miljoner kronor eller 7,7 procent till 1 445 miljoner kronor jämfört med föregående år. Bemannade lösningar hade den högsta tillväxten och ökade försäljningen med 9,1 procent medan försäljningstillväxten inom Tjänster uppgick till 7,0 procent. Störst har tillväxten varit på städtjänster samt inom Bemannade lösningar gentemot industri- och logistik kunder.

Inom Produktion uppgick försäljningen till 945 miljoner kronor vilket är i nivå med föregående år.

Intäkter från jobb- och utvecklingsgarantin inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster redovisas som en övrig intäkt och uppgick till 60 (48) miljoner kronor.

INVESTERINGAR I ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Inga investeringar i byggnader och mark eller i tekniska anläggningar i fastigheter har skett under åren 2010 och 2009. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 25 (20) miljoner kronor. Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten uppgick till 0 (3) miljoner kronor. Balanserade utgifter för utvecklingsarbete avser dataprogram som skräddarsyts för Samhalls räkning. Inga pågående investeringar fanns vid årets utgång.

Investeringarna avser främst produktionsinvesteringar för att öka effektiviteten i tillverkningen.

Större delen av Samhalls vagnpark leasas från extern leverantör. Betalda leasingkostnader uppgick till 35 (36) miljoner kronor och nuvärdet av leasade fordon uppgick till 88 (105) miljoner kronor.

AVYTTRINGAR AV ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Inga fastigheter avyttrades under år 2010. Under år 2009 avyttrades fyra fastigheter för 17 miljoner kronor. Maskiner och inventarier avyttrades för 4 (5) miljoner kronor.

Realisationsvinster avseende avyttring av anläggningstillgångar har påverkat rörelseresultatet med 3 (17) miljoner kronor.

ÖVRIGA AVYTTRINGAR

Inga avyttringar har skett under år 2010.

STRUKTURFÖRÄNDRINGAR

Andelen tjänsteuppdrag fortsatte att öka år 2010 innebärande bland annat minskade kostnader.

KASSAFLÖDE

Kassaflödet uppgick vid årets slut till –7 (83) miljoner kronor.

Jämfört med år 2009 påverkades kassaflödet främst av ökad kapitalbindning i varulager och kundfordringar främst till följd av ökad försäljning. Kassaflöde från den löpande verksamheten uppgick till 15 (90) miljoner kronor.

Bolagets likvida medel och placeringar i finansiella instrument uppgick vid årets slut till 2 275 (2 282) miljoner kronor.

VÄSENTLIGA HÄNDELSE R UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Samhall träffade en ny överenskommelse, som började gälla den 1 juli, om samarbete för de personer som hade en anställning i Samhalls kärnuppdrag och vars dagar med sjukpenning eller 18 månader med tidsbegränsad sjukersättning enligt övergångsbestämmelserna tagit slut. Denna innebär att den anställda deltar i Arbetsförmedlingens arbetslivsintroduktion med tjänstledighet från Samhall. Den tidigare överenskommelsen innebar att Samhall tog på sig ansvaret att överlämna återgången till arbete för att återinträda i tjänst och arbetsträna med full lön hos Samhall, under en tid motsvarande arbetslivsintroduktionen hos Arbetsförmedlingen (87 dagar).

I maj genomfördes en periodisk revision och i november en återcertifiering av Samhalls certifikat enligt ISO 9001:2008 och ISO

14001:2004 innebärande en förnyelse av certifikaten som omfattar alla Samhalls medarbetare.

Revisionsbyrån Ernst & Young fick under slutet av år 2009 i uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet att genomföra en översyn av statens ersättning till Samhall i syfte att föreslå hur en modell för Samhalls merkostnader skulle kunna utformas. I slutrapporten avlämnad i april föreslogs på sikt en ersättningsmodell baserad på den enskilde individens arbetsförmåga och utvecklingsbehov. Införandet av en sådan modell är sannolikt resurskrävande och kräver enligt rapporten ytterligare utredning och en övergångslösning.

Ett nytt kollektivavtal tecknades under andra kvartalet mellan Almega Samhallförbundet och sju LO-förbund gällande nya löner och anställningsvillkor. Avtalet löper från och med den 1 juli 2010 och 24 månader framåt. Utfallet är i nivå med övriga tecknade avtal. Avtal har också tecknats med tjänstemannafacken gällande tiden 1 april 2010–31 mars 2012. Avtalen är i nivå med andra gällande avtal. När det gäller Ledarna gäller det lönebildningsavtal som finns mellan Ledarna och Samhallförbundet sedan 2002.

Styrelsen har i december utsett Monica Lingegård till ny verkställande direktör för Samhall. Hon tillträder sin befattning när Birgitta Böhlén går i pension i samband med årsstämman i april. Monica Lingegård kommer närmast från G4S Secure Solutions, där hon har arbetat som VD för den svenska säkerhetsverksamheten.

Genom riksdagsbeslut i december har, för år 2011, merkostnadsersättningen fastställts till 4 405 miljoner kronor och timvolymen till minst 24,4 miljoner, vilket innebär oförändrade nivåer jämfört med år 2009 och år 2010.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, och personalsammansättning och uppgick till 16 280 (16 743) varav kvinnor 7 266 (7 453). För ytterligare indelning se not 2.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställdes av årsstämman den 21 april 2010. Dessa beskrivs i allt väsentligt nedan.

Uppgifter om ersättningar för ledande befattningshavare antagna av årsstämman 2010 samt där tillhörande kostnader, se not 2.

Ledande befattningshavare

Kretsen ledande befattningshavare beslutas av styrelsen och utgörs av bolagets strategiska ledningsgrupp.

Principer för ersättning

Samhall ska sträva efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön, pension samt övriga ersättningar. Den totala ersättningen ska beakta den enskildes prestation, ansvarsområde

och erfarenhet. Ersättningen ska vara konkurrenskraftig utan att vara löneledande. Löne- och anställningsvillkor för företagsledningen är helt 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 samt uppföljning

Verkställande direktörens anställningsvillkor bereds i ett av styrelsen utsett ersättningsutskott som föreslår löne- och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören, varefter förslaget föreläggs styrelsen för beslut.

För övriga ledande befattningshavare gäller att verkställande direktören i samråd med styrelsens ersättningsutskott beslutar om löne- och övriga anställningsvillkor, i enlighet med av staten utgivna riktlinjer gällande anställningsvillkor för personer i ledande ställning i statliga bolag.

Styrelsen följer löpande upp att riktlinjerna för ledande befattningshavare samt villkor för övriga anställda följs.

RISKER OCH RISKHANTERING

RISKHANTERING

I Samhall är riskhantering en ledningsfråga. Styrelse och VD ansvarar för hantering av företagets strategiska risker. Styrelsen har inom sig tillsatt ett revisionsutskott som bland annat har till uppgift att för styrelsens räkning följa Samhalls övergripande riskhantering. Företagets styrfunktioner ansvarar för riskhantering och uppföljning inom respektive process. Ansvaret för de operationella riskerna följer verksamheten och dess linjeansvar. Styrfunktionen Ekonomi & Finans har det övergripande ansvaret och en sammanhållande roll.

För att på ett tydligt sätt koppla riskhanteringen till måluppfyllelsen finns en riskkommitté på ledningsnivå med ansvar att analysera risksituationen samt prioritera och vidta åtgärder/insatser för att säkra att bolaget når sin målbild.

Risker ska ses ur ett helhetsperspektiv och allt riskhanteringsarbete ska skapa nytta för affärer, personalutveckling samt bidra till att nå verksamhetens mål samtidigt som negativa operationella eller finansiella effekter undviks. För en effektiv riskhantering krävs ett gemensamt förhållningssätt till risker och ett systematiskt arbetssätt.

Samhalls ramverk för riskhantering utgår ifrån COSO-modellens struktur och begreppsapparat.

Samhalls kontrollmiljö omfattar gemensamma värderingar, tydliga målsättningar, klara strategier och planer, tydliga policyer och riktlinjer och en klar ansvarsfördelning. Kontrollmiljön är en förutsättning för att riskhanteringen ska vara effektiv. Det krävs även en öppen dialog och intern kommunikation.

Riskhanteringen har integrerats i ledningssystemets processer samt i verksamhetsplaneringen och ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Samhalls processer styrs genom det gemensamma ledningssystemet där kontrollmiljö och kontrollaktiviteter beskrivs för att säkra den interna kontrollen.

Samhall fastställer årligen en riskhanteringsplan som grundats på en strategisk analys utifrån ett upprättat riskregister sammanställt utifrån omvärldsförändringar, certifieringsrevision samt interna revisioner. För varje risk finns en strategi och åtgärder för hantering av risken samt ansvarig 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.

Risker inventeras och värderas inom sju områden: Arbetsmarknadspolitik och samhälle, Marknad, Affärsprocessen, Organisation och förmåga, Ekonomi och finans, Varumärke och förtroende samt Finansiell rapportering.

Arbetsmarknadspolitik och samhälle

Händelser som skulle påverka Samhalls förutsättningar kan till exempel vara attitydskifte när det gäller rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning, ändrad ersättningsmodell, ökad konkurrens från arbetsmarknadspolitiska program och aktörer som inte har samma krav/restriktioner som Samhall samt negativ publicitet i media som kan försena förändringsarbetet. Till detta riskområde hör Samhalls verksamhetsmål om antalet anställda, övergångar och prioriterad rekrytering samt modellen för merkostnadsersättning från staten.

Riskerna reduceras genom utveckling av Samhalls kärnuppdrag och Arbetsmarknadstjänster samt genom intressentdialog och anpassning efter ägarens och intressenternas behov. Omvärldsanalys och en aktiv kommunikation med Samhalls ägare, intressentgrupper och politiker är viktiga åtgärder.

Marknad

Exempel på marknadsrisker är minskad efterfrågan inom affärsområdena Produktion och Bemannade lösningar som en följd av en konjunkturedgång 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, i möjligaste mån, inte ska sägas upp vid en lågkonjunktur eller vid brist på arbeten, kan det vara svårt att snabbt anpassa kostnaderna till en förändrad affärsvolym.

Dessa risker reduceras genom kontinuerlig marknadsanalys, en aktiv riskspridning inom affärsområdena Bemannade lösningar och Tjänster där Samhalls verksamhet fördelas på olika branscher och kundsegment och genom koncentration inom affärsområdet Produktion till färre branscher och/eller kompetensområden för att säkra konkurrenskraften. Samhall undviker också risker genom att som underleverantör eller genom partnerskap, inte agera direkt mot kunder, exempelvis inom fordonsindustrin.

Affärsprocessen

Det finns en risk att Samhall förlorar uppdrag främst inom Tjänster och Bemannade lösningar. Vidare finns risk att försäljningspro-

cessen inte lyckas fullt ut, vilket medför för få affärer för att skapa full sysselsättning.

Risken reduceras bland annat genom kompetensutveckling inom säljorganisationen samt förbättrad kunddialog och uppföljning för att ge nöjda kunder.

Andra affärsrisker reduceras genom utveckling av interna processer för uppdragsgranskning, användning av standardavtal, kontroll och uppföljning av att riktlinjer tillämpas.

Organisation och förmåga

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

Riskreducering sker genom utveckling och uppföljning och en aktiv intern kommunikation av Samhalls strategier, målsättningar och behovet av kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete.

Ekonomi och finans

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

Egendomsriskerna minskas genom avyttring av produktionsanläggningar till förmån för Bemannade lösningar.

Samhalls anläggningstillgångar och varulager är försäkrade mot sedvanliga skaderisker. Fastighetsbeståndet är försäkrat till fullvärde motsvarande återanskaffningskostnaden för respektive anläggning. Försäkringen är flytande och gäller all egendom.

Samhall är försäkrad mot sedvanliga skaderisker av ansvarsrelaterad karaktär gällande miljö, produktansvar m m.

Samhalls finanspolicy fastställs årligen av styrelsen och reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning och valutahandling. De finansiella risker som företaget är utsatt för delas in i kreditrisk, ränterisk, likviditetsrisk och valutarisk. För ytterligare information se not 25.

Varumärke och förtroende

Avser risker relaterade till intressenternas och allmänhetens förståelse och förtroende för Samhalls varumärke. Riskerna reduceras genom riktade kommunikationsinsatser för att stärka varumärket genom ett tydligt marknadsbudskap.

Finansiell rapportering

Avser risker relaterade till kommunikation av finansiell information.

Risken reduceras genom intern kontroll, uppföljning samt utveckling av företagets rapporteringssystem. Internrevisionen, kvalitetsorganisationen och controllers ansvarar för att proaktivt och löpande följa och identifiera riskfaktorer inom området. De skall 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:

- En oförändrad merkostnadsersättning under ett år innebär en försäljningstillväxt om cirka 150 miljoner kronor för att kompensera för ökade lönekostnader för anställda i kärnuppdraget med ett avkastningskrav om 7 procent på eget kapital.
- Samhall har på kort sikt svårt att möta vikande affärsintäkter med en minskning av antalet anställda. För Samhall innebär en lägre fakturering om 100 miljoner kronor ett behov av kostnadsreduceringar om cirka 70 miljoner kronor motsvarande den förordade bruttovinsten.

SEGMENTSRAPPORTERING 2010

Samhalls verksamhetsstyrning sker med utgångspunkt från att "Rörelsegrenar" är bolagets primära segment och att "Geografiska områden" är bolagets sekundära segment.

Samhall är organiserat i fyra affärsområden, Produktion, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster. Affärsområdena utgör bolagets primära segment och utgångspunkt för verksamhetsstyrningen där Samhalls uppdrag är att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete. I not 5 i denna årsredovisning redovisas segmentsdata. Vidare redovisas i not 35 kommentarer till resultatutvecklingen.

FRAMTIDSUTSIKTER

Genom riksdagsbeslut har merkostnadsersättningen för år 2011 fastställts till 4 405 miljoner kronor.

Enligt statens mål ska antalet övergångar år 2011 till anställning hos annan arbetsgivare gällande tillsvidareanställda inom kärnuppdraget uppgå till 6 procent av personalstyrkan, vilket är en ökning med 1 procent jämfört med år 2010.

Det fastställda antalet timmar för år 2011 ska enligt statens mål uppgå till minst 24,4 miljoner timmar. Om antalet timmar vid utgången av år 2011 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 för år 2011 ska uppgå till minst 40 procent.

Samhall har också ett uppdrag enligt lagen (1998:1755) om särskilda insatser för personer med tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning vilken innebär att Samhall ska anställa personer med 75 procents sjukersättning som Arbetsförmedlingen inte hittar någon annan anställning åt inom 6 månader. Samhall planerar att vidmakthålla dagens volym om cirka 200 personer spridda över landet inom detta uppdrag under år 2011.

Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster, som inte är ett regeringsuppdrag, erbjuder personer med funktionsnedsättning möjlighet att öka sin anställningsbarhet genom arbetsträning. Uppdraget ska fortsätta att utvecklas. Under år 2011 ska Arbetsmarknads-

tjänster öka antalet platser till cirka 1 250, vilket utgör cirka 7 procent relaterat till antalet anställda i Samhalls kärnuppdrag.

Det förbättrade konjunkturläget under 2010 förväntas till stora delar bestå även under år 2011. Detta skapar positiva förutsättningar för affärstillväxt främst inom affärsområdena Tjänster och Bemannade lösningar. Samhall måste trots detta fortsätta effektivisera sin verksamhet under år 2011 då enbart avtalade lönekostnadsökningar innebär cirka 100 miljoner kronor i ökade kostnader. Med en beräknad försäljningsökning på 6–7 procent bedöms resultatet för år 2011 bli positivt, men inte fullt ut kunna nå upp till en räntabilitet på 7 procent.

UTDELNING

Enligt Samhalls bolagsordning äger inte aktierna rätt till utdelning.

ÖVRIGT

MILJÖINFORMATION

Under året har förändringar i verksamheterna inte medfört några ändringar avseende tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter.

Vid utgången av 2010 fanns inga tillståndspliktiga verksamheter och antalet anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken uppgick till 9 (9).

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

- 1 (1) Metallbearbetning med förbrukning av 200–2 000 liter koncentrerade skärvätskor och processoljor.
- 1 (1) Ytbehandling av metall.
- 4 (4) Fastbränslepanna.
- 2 (2) Plasttillverkning 1–20 ton per år.
- 1 (1) Tvättning av mer än 1 ton tvättgods per dygn eller där organiska lösningsmedel förbrukas.

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

I samband med försäljningen av produktionsenheten i Åmål under år 2009, krävde kommunen att Samhall skulle ta prover för att kontrollera om det fanns några utsläpp till mark. Den markundersökning som gjordes resulterade i att Åmåls kommun i juni 2010 meddelade att inga ytterligare åtgärder behövde vidtas.

HÄNDELSE EFTER BALANSDAGEN

Efter balansdagen har inga väsentliga händelser inträffat som påverkar denna årsredovisning.



Resultaträkning

MSEK	Not	2010	2009
RÖRELSENS INTÄKTER			
Försäljning	3, 4, 5, 33	2 390	2 287
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		1	-6
Statlig merkostnadsersättning	6	4 405	4 405
Övriga rörelseintäkter	4	73	115
		6 869	6 801
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter		-685	-647
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	7, 9	-517	-531
Personalkostnader	2	-5 509	-5 678
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8	-29	-34
		-6 740	-6 890
Rörelseresultat		129	-89
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	10	27	48
Räntekostnader och liknande resultatposter	11	0	0
		27	48
Resultat efter finansiella poster		156	-41
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	12	-	24
Resultat före skatt		156	-17
Skatt på årets resultat	13, 14	-	0
Skatt justerad från föregående år		0	-8
Årets resultat		156	-25
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		31,20	-5,0
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

KOMMENTARER TILL RESULTATRÄKNINGEN

FÖRSÄLJNING OCH BRUTTOVINST

Försäljningen under år 2010 ökade med 103 miljoner kronor eller 4,5 procent jämfört med år 2009. Bruttovinsten ökade samtidigt med 72 miljoner kronor eller 4,4 procent till 1 706 (1 634) miljoner kronor medan bruttovinstmarginalen låg kvar på en oförändrad nivå om 71,4 procent. Försäljningen inom affärsområdet Produktion uppgick till 945 (945) miljoner kronor. Försäljningen inom affärsområdena Tjänster och Bemannade lösningar uppgick till 967 (905) respektive 478 (438) miljoner kronor. Detta motsvarade försäljningsökningar om 7,0 respektive 9,1 procent jämfört med år 2009.

Störst har tillväxten varit på städtjänster samt inom Bemannade lösningar gentemot industrikunder. Inom Produktion har försäljningstillväxten varit störst gällande kunder inom fordonsindustrin medan kunder inom elektronik och träproduktion minskade sin efterfrågan.

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla anställda med funktionsnedsättning. Merkostnadsersättningen beslutas 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

Under år 2010 avyttrades inga fastigheter, vilket medfört lägre rörelseintäkter jämfört med år 2009 då fyra fastigheter avyttrades.

Intäkter gällande jobb- och utvecklingsgarantin inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster uppgick till 60 (48) miljoner kronor.

Realisationsvinster vid försäljning av anläggningstillgångar uppgick till 3 (17) miljoner kronor.

År 2009 års utfall innefattade en engångsintäkt gällande försäljningen av verksamheten i Sala.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Inköp av råvaror och förnödenheter har ökat men bruttovinstmarginalen ligger på en oförändrad nivå relaterat till föregående år.

PERSONALKOSTNADER

Under år 2009 och 2010 har tillfälliga sänkningar av kollektivavtalade försäkringar om 65 miljoner kronor respektive 62 miljoner kronor påverkat personalkostnaderna.

Lönekostnaderna inom kärnuppdraget minskade med 37 miljoner kronor jämfört med år 2009 och uppgick till 4 832 (4 869) miljoner kronor. De minskade lönekostnaderna beror på lägre antal anställda jämfört med år 2009 uppgående till 727 personer. Minskningen av antalet anställda beror på minskad sjuk- och övrig frånvaro samtidigt som tjänstgöringsgraden ökat.

Lönekostnaderna för direkt anställda rensat från personalavvecklingskostnader uppgick till 591 (650) miljoner kronor.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

Övriga externa kostnader minskade som ett resultat av anpassning av kostnader till det lägre antalet anställda och på högre andel tjänsteverksamheten med låga kostnader.

RÖRELSERESULTAT

Rörelseresultatet förbättrades med 218 miljoner kronor jämfört med år 2009. Rörelseresultatet har främst, förutom ökad försäljning och bruttovinst, påverkats av minskade personalkostnader uppgående till 169 miljoner kronor samt lägre övriga rörelsekostnader uppgående till 14 miljoner kronor.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2010 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet med 21 (86) miljoner kronor, varav personalrelaterade kostnader 18 (78) miljoner kronor.

RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER

Finansnettot utgörs av det samlade resultatet av bolagets placeringar inklusive marknadsvärdering av finansiella instrument på balansdagen. Nettot från den finansiella verksamheten efter marknadsvärdering uppgick till 27 (48) miljoner kronor. Det minskade räntenettet är en effekt av de historiskt låga marknadsräntor som förelegat under år 2010. Samhalls finanspolicy anger att minst 80 procent av förvaltat kapital ska placeras i räntebärande papper och maximalt 20 procent i alternativa investeringar med kapitalgaranti.

Balansräkning

MSEK	Not	2010-12-31	2009-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	15	2	4
		2	4
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	16	35	38
Maskiner och andra tekniska anläggningar	17	31	33
Inventarier, verktyg och installationer	18	31	29
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	19	–	–
		97	100
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	0	0
Andra långfristiga fordringar	21	8	7
		8	7
Summa anläggningstillgångar		107	111
Omsättningstillgångar			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		75	70
Varor under tillverkning		22	23
Färdiga varor och handelsvaror		17	12
		114	105
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		426	331
Övriga fordringar	22	54	63
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	41	54
		521	448
<i>Kortfristiga placeringar</i>			
Kassa och bank	24, 25	1 941	1 421
	24	334	861
Summa omsättningstillgångar		2 910	2 835
SUMMA TILLGÅNGAR		3 017	2 946

MSEK	Not	2010-12-31	2009-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	26	500	500
Reservfond		287	287
		787	787
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		444	469
Årets resultat		156	-25
		600	444
Summa eget kapital		1 387	1 231
Avsättningar			
	27	13	15
		13	15
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		154	143
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	28	392	400
Aktuella skatteskulder		-	9
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	1 071	1 148
		1 617	1 700
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 017	2 946
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	30	0,4	0,4

KOMMENTARER TILL BALANSRÄKNINGEN

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 25 (23) miljoner kronor.

Vid utgången av 2010 ägde Samhall fastigheter med en total yta av cirka 103 000 (103 000) m² och hyrde lokaler till en yta av cirka 151 000 (155 000) m². Jämfört med utgången av år 2009 är detta en minskning av de inhyrda lokalytorna med 4 000 m². Detta motsvarar en minskning av disponerade lokalytor på cirka 3 (16) procent.

VARULAGER

Varulagret ökade med 9 miljoner kronor jämfört med år 2009 och kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen ökade marginellt från 4,6 till 4,8 procent.

KUNDFORDRINGAR

Kundfordringar i procent av försäljningen ökade från 14,5 till 17,8 procent jämfört med år 2009. Den ökade kapitalbindningen i kundfordringar berodde bland annat på sena betalningar i samband med årsskiftet. Dessa har reglerats i början av januari 2011. Bolagets kundförluster är fortsatt mycket låga.

KORTFRISTIGA PLACERINGAR

För Samhalls placeringsregler se not 25. Samhalls finansiella placeringar uppgick på balansdagen till totalt 1,9 (1,4) miljarder kronor. Ökningen beror på en förskjutning mellan kortfristiga placeringar och kassa och bank, genom att förvaltad kapital ökats under året och likvida medel var placerade på depositionsmarknaden vid årsskiftet.

AVSÄTTNINGAR

Avsättningar avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl a lokaler och personalavveckling. Åtgärderna bedöms vara slutförda senast under hösten 2011.

Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2009-01-01		500	287	316	153	1 256
Disposition av föregående års resultat				153	-153	-
Årets resultat					-25	-25
Eget kapital 2009-12-31		500	287	469	-25	1 231
Disposition av föregående års resultat				-25	25	-
Årets resultat					156	156
Eget kapital 2010-12-31	26	500	287	444	156	1 387

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2010	2009
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		129	-89
Erhållen ränta	10	31	53
Erlagd ränta	11	0	0
Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m m	31	24	23
Skatt på årets resultat	13, 14	0	-8
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		184	-21
Ökning/minskning av varulager		-9	50
Ökning/minskning av fordringar		-77	53
Ökning/minskning av skulder		-83	8
Summa förändring i rörelsekapital		-169	111
Kassaflöde från den löpande verksamheten		15	90
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		0	-3
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-25	-20
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		4	22
Ökning av finansiella anläggningstillgångar		-1	-6
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-22	-7
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		-7	83
Likvida medel vid årets början		2 282	2 202
Annan ökning/minskning av bokförda värdet		0	-3
Likvida medel vid årets slut	24, 25	2 275	2 282

KOMMENTARER TILL KASSAFLÖDESANALYSEN

Likvida medel definieras som kortfristiga finansiella placeringar och banktillgodohavanden.

De kortfristiga placeringarna uppgick vid årets slut till 1 691 (1 421) miljoner kronor, varav 1 691 (1 417) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader.

Annan ökning/minskning av det bokförda värdet avser förändring av marknadsvärdet.

Årets kassaflöde uppgick till -7 (83) miljoner kronor. Jämfört med före-

gående år påverkades kassaflödet främst av ökad kapitalbindning i kundfordringar och varulager till följd av ökad försäljning.

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick vid årets slut till 15 (90) miljoner kronor.

Kassaflödet från den löpande verksamheten har under året påverkats av försäljningsintäkter avseende anläggningstillgångar om 4 (22) miljoner kronor.

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

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

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

Övriga intäkter som intjänats intäktsredovisas enligt följande:

- Hyresintäkter: Intäkt redovisas i den period uthyrningen avser.
- Royalty o liknande: Intäkt redovisas i enlighet med den aktuella överenskomstens ekonomiska innebörd.
- Ränteintäkter: Intäkt redovisas i enlighet med effektiv avkastning.

STATLIG MERKOSTNADSERSÄTTNING

Samhalls uppdrag är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. För detta uppdrag finns ett tecknat avtal mellan Regeringskansliet och Samhall AB som reglerar de särskilda åtaganden och villkor som gäller för statens bidrag till Samhall och för bolagets verksamhet. Den ersättning som Samhall erhåller för sitt uppdrag benämns merkostnadsersättning.

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. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde.

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 undersöka om det finns indikation på nedskrivningsbehov. Om någon sådan indikation finns, beräknas tillgångens återvinningsvärde som det högsta av nyttjandevärdet och nettoförsäljningsvärdet. Nedskrivning görs om återvinningsvärdet understiger det redovisade värdet. En nedskrivning reverseras om det har skett en förändring av beräkningarna som användes för att bestämma återvinningsvärdet. En reversering görs endast i den utsträckning som tillgångens

bokförda värde inte överstiger det bokförda värdet som skulle ha redovisats, med avdrag för avskrivning, om ingen nedskrivning skulle ha gjorts.

PÅGÅENDE UPPDRAG

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

VARULAGER

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

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

FORDRINGAR

Fordringar med förfallodag mer än 12 månader efter balansdagen redovisas som anläggningstillgångar, övriga som omsättningstillgångar. Fordringar upp- tas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt. Fordringar som är räntefria eller som löper med ränta som avviker från marknadsräntan och har en löptid överstigande 12 månader redovisas till ett diskonterat nuvärde och tidsvärdeförändringen redovisas som ränteintäkt i resultaträkningen.

TILLGÅNGAR OCH SKULDER I UTLÄNDSK VALUTA

Tillgångar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagens kurs. I de fall valutasäkringsåtgärd genomförts, t ex terminssäkring, används terminskursen. Transaktioner i utländsk valuta omräknas enligt transaktionsdagens avistakurs.

FINANSIELLA INSTRUMENT

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar värdepapper, fordringar, leverantörsskulder och övriga skulder.

Värdepapper

Bolagets långfristiga innehav, såväl som kortfristiga innehav, som består av räntebärande fonder och alternativa placeringar samt redovisas till verkligt värde (noterad köpkurs vid börsens stängning) på balansdagen. Vid värdering tillämpas denna princip på portföljen som helhet, vilket innebär att realiserade 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

Valutatermiskontrakt 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 till verkligt värde 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 verksamhetsidén och tillgodose krav på resultatförbättringar. Under året löpande genomförda och beslutade omstruktureringsinsatser belastar rörelseresultatet. En avsättning för omstruktureringsutgifter görs endast när de allmänna kriterierna för avsättningar är uppfyllda. Det innebär att ett informellt åtagande att omstrukturera uppstår enbart när bolaget har en detaljerad, formell plan för omstruktureringen av vilken framgår den verksamhet, eller del av en verksamhet, som berörs, de driftsställen som främst berörs, det ungefärliga antalet anställda som kommer att få avgångsvederlag, deras placering och arbetsuppgifter, de utgifter som företaget kommer att ådra sig och när planen kommer att genomföras, samt har skapat en välgrundad förväntan hos dem som berörs att bolaget kommer att genomföra omstruktureringen. Detta kan ha skett genom att omstruktureringssplanens huvuddrag tillkännagivits eller genomförandet påbörjats.

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 inte är fallet är det fråga om operationell leasing.

De leaseade 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. Bolaget har dock vissa leasingavtal avseende bilar och datorer vilka utgör finansiella leasingavtal.

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.

ERSÄTTNINGAR TILL ANSTÄLLDA

Bolaget har förmånsbestämda och avgiftsbestämda pensioner till anställda i enlighet med tecknade kollektivavtal, vilket innebär ITP-planen för tjänstemän och SAF-LO-planen för kollektivanställda. Härutöver finns tecknade kapitalförsäkringslösningar för före detta ledande befattningshavare samt för tidigare anställda förmedlingspensionsupplägg i SPP.

Bolaget redovisar förmånsbestämda pensionsplaner enligt FAR SRS RedR 4, Redovisning av pensionsskuld och pensionskostnad. Utfästelser avseende förmånsbaserade och avgiftsbestämda pensioner enligt ITP-planen för tjänstemän är tryggade genom försäkring i Alecta, redovisas i bolaget som en avgiftsbestämd plan. Räntedelen i årets pensionskostnad redovisas bland finansiella kostnader. Övriga pensionskostnader samt kostnader för indexuppräknig av förmedlingspensioner belastar rörelseresultatet.

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

En rörelsegren avser en redovisningsmässigt identifierbar del av ett företag som tillhandahåller varor och tjänster och som är utsatt för risker och möjligheter som skiljer sig från vad som gäller för andra rörelsegränar. Geografiskt område avser en redovisningsmässigt identifierbar del av ett företag som tillhandahåller varor och tjänster inom ett avgränsat geografiskt område och som är utsatt för risker och möjligheter som skiljer sig från vad som gäller för andra geografiska områden.

I Samhall klassificeras rörelsegränar, vilka är indelade i följande affärsområden, Produktion, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster som det primära segmentet och geografiskt område, vilket är Sverige i sin helhet, som det sekundära. Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster inom det primära segmentet redovisas under övrigt då väsentlighetskravet inte är uppfyllt.

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	
	2010–12–31	kvinnor, %	2009–12–31	kvinnor, %
Sverige	16 280	45	16 743	45
Totalt	16 280	45	16 743	45

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 16 280 (16 743) varav kvinnor 7 266 (7 453).

För anställda med funktionsnedsättning uppgick medelantalet årsanställda till 15 094 (15 481) varav kvinnor 6 726 (6 890) och för direkt rekryterade anställda till 1 135 (1 196) varav 508 (529) kvinnor. Medelantalet årsanställda för personer med 75 procents sjukersättning och anställda inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster uppgick till 51 (66) personer varav 32 (34) kvinnor.

Totalt antalet anställda uppgick vid årets slut till 19 787 (20 591) varav 305 (196) tillfälligt anställda med funktionsnedsättning, 39 (36) tillfälligt direkt anställda och 207 (198) anställda personer med 75 procents sjukersättning. Inom Arbetsmarknadstjänster fanns vid årets slut åtta anställda inom utvecklingsanställning, som är tidsbegränsad till maximalt 12 månader. Dessa personer hade tidigare en anställning på Samhall inom ramen för Samhalls särskilda uppdrag för personer med 75 procents sjukersättning. I en projektöverenskommelse träffad mellan Arbetsförmedlingen och Samhall, har Samhall tagit på sig ansvaret att anställa personer från detta uppdrag, vars dagar med sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning enligt de nya sjukförsäkringsreglerna tagit slut.

Att antalet anställda överstiger antalet årsanställda beror bland annat på deltidanställningar.

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I STYRELSE OCH LEDNING

	2010-12-31	varav kvinnor, %	2009-12-31	varav kvinnor, %
Styrelsen	11	55	11	64
Övriga ledande befattningshavare	6	33	6	33
Totalt	17	47	17	53

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

	2010-12-31 Löner och ersättningar	2009-12-31 Sociala kostnader	2010-12-31 Löner och ersättningar	2009-12-31 Sociala kostnader
Styrelse och VD	3,9	2,8	3,8	2,2
(varav pensionskostnader)		1,5		1,0
Övriga anställda	3 988,2	1 446,0	4 087,0	1 509,3
(varav pensionskostnader)		156,9		193,9
Summa	3 992,1	1 448,8	4 090,8	1 511,5
(varav pensionskostnader)		158,4		194,9

Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 6,6 (7,2) miljoner kronor andra ledande befattningshavare än styrelseledamöter och VD.

Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 33 (35) miljoner kronor varav 32 (32) 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 18 (78) miljoner kronor för direkt anställd personal i samband med omorganisation och anpassning av verksamheten.

Den totala lönekostnaden för anställda inom Samhalls kärnuppdrag uppgick, inklusive sociala kostnader, till 4 832 (4 869) miljoner kronor. Lönekostnader inklusive sociala avgifter inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster uppgick till 0 (6) miljoner kronor där lönebidrag har erhållits med 0 (4) miljoner kronor. Lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget har påverkats av sänkta kollektivavtalade avgifter om 62 (65) miljoner kronor.

Sjukfrånvaro, %	2010	2009
Total sjukfrånvaro som andel av kontrakterad arbetstid	10,5	10,8
Andelen av den totala sjukfrånvaron som avser sammanhängande sjukfrånvaro på 60 dagar eller mer	4,1	4,8

Sjukfrånvaron fördelad efter kön, %

Män	9,2	9,7
Kvinnor	12,0	12,1

Sjukfrånvaron fördelad efter ålderskategori, %

29 år eller yngre	10,4	9,7
30-49 år	12,0	11,2
50 år eller äldre	10,2	10,6

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor	Styrelse- arvode 2010	Styrelse- arvode 2009	Revisions- utskott 2010	Revisions- utskott 2009	Ersättnings- utskott 2010	Ersättnings- utskott 2009
Styrelsens ordförande, Björn Wolrath	245	245	62	62	33	33
Styrelseledamot, Peter Brusén	-	39	-	-	-	-
Styrelseledamot, Bertil Carlsén	89	-	31	-	-	-
Styrelseledamot, Marie Hallander Larsson	39	118	-	-	6	17
Styrelseledamot, Tobias Henmark	39	118	14	41	-	-
Styrelseledamot, Kenneth Johansson	118	118	-	-	17	17
Styrelseledamot, Eva-Lotta Kraft	118	118	-	-	11	-
Styrelseledamot, Maria Nilsson	118	18	-	-	-	-
Styrelseledamot, Eva Nordmark	-	39	-	-	-	-
Styrelseledamot, Anna Rolén	118	79	-	-	-	-
Styrelseledamot, Maria Sedolin	39	118	14	41	-	-
Styrelseledamot, Gunnel Tolfes	89	-	-	-	-	-
Summa	1 012	1 010	121	144	67	67

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt årsstämans beslut.

Till arbetstagarrepresentanter i styrelsen utgår ingen ersättning. Från och med årsstämman den 21 april 2010 utgår inte arvode till ledamot som är anställd i Regeringskansliet.

LÖNER OCH FÖRMÅNER TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

MSEK	Löner 2010	Löner 2009	Övriga förmåner 2010	Övriga förmåner 2009	Pensions- kostnader 2010	Pensions- kostnader 2009	Pensions- ålder	Uppsäg- ningstid, månader	Avgångs- vederlag, månader
Verkställande direktör, Birgitta Böhlin	2 781	2 634	42	42	1 543	1 011	62	6	18
Direktör Ekonomi & Finans, Vice VD, Paul Lidbom	1 529	1 453	49	49	431	385	65	6	12
Direktör, VD sekretariat, Leif Alm	795	790	48	48	240	249	65	*	*
Marknadsdirektör, Mats Eliasson	1 340	1 282	39	39	327	299	65	6	12
Kommunikationsdirektör, Lars Löw	1 248	1 197	40	35	339	312	65	6	12
Personaldirektör, Lena Nettersand	1 380	1 319	133	131	720	658	65	6	12
Försäljningsdirektör t o m 31/8 2009, Christina Skogster Stange	–	859	–	28	–	161	65	6	12
Summa	9 073	9 534	351	372	3 600	3 075			

* enligt LAS och kollektivavtal

Birgitta Böhlin, verkställande direktör i Samhall, avgår med pension i samband med årsstämman i april 2011. Vid sidan av lön har verkställande direktören som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån. Birgitta Böhlin anställningsavtal löpte ut i april 2010 när hon uppnådde pensionsålder vid 62 år i enlighet med dåvarande anställningsavtalet. Överenskomme träffades under år 2010 mellan Birgitta Böhlin och styrelsen om att hon skulle kvarstå som verkställande direktör under ytterligare 1 år t o m april 2011. Under denna tid har en direktpensionsavsättning gjorts för att utbetalas till Böhlin under tiden mellan 63–65 år.

Styrelsen har i december 2010 utsett Monica Lingegård till ny verkställande direktör i Samhall. Hon tillträder sin befattning i samband med årsstämman i april 2011. Monica Lingegård kommer att ha en fast månadslön om SEK 214 000. Någon rörlig ersättning utgår inte. Vid sidan av lön har Monica Lingegård som övrig förmån rätt till tjänstebil med bruttolöneavdrag enligt bolagets riktlinjer. Beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevandeskydd kommer Samhall att varje månad betala en premie om 30 procent av månadslönen till anvisat försäkringsbolag. Pensionsålder är 65 år. Vid uppsägning gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Dessutom utgår, i de fall uppsägning sker från bolagets sida, avgångsvederlag under arton månader motsvarande den fasta månadslönen. Avgångsvederlaget betalas ut månadsvis. Lön under uppsägningstid och avgångsvederlag kommer att avräknas fullt ut i de fall inkomst erhålls från annan förvärvsverksamhet.

Övrig företagsledning har bestått av 5 (5) befattningshavare. Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån. Lena Nettersand har utöver rätt till tjänstebil rätt till rese- och bostadsförmån. Rörliga löner har inte förekommit. Övrig företagsledning omfattas av ITP-planen. Ledningskretsen har i händelse av uppsägning från företagets sida rätt till uppsägningslön i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i 12 månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst 18 månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst. Leif Alm har uppsägningstid enligt LAS och kollektivavtal. Gällande Christina Skogster Stange som avgick från företagsledningen den 31 augusti 2009 gällde beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevnadsskydd, att Samhall varje månad betalade en premie om 20 procent av månadslönen till anvisat försäkringsbolag.

NOT 3 Försäljning per geografisk marknad

	2010	2009
Sverige	2 204	2 112
Belgien	94	45
Schweiz	55	70
Norge	20	20
Finland	2	22
Tyskland	2	1
USA	2	2
Danmark	5	5
Ungern	2	3
Frankrike	1	3
Holland	1	2
Polen	1	1
Övriga länder	1	1
Summa nettoomsättning	2 390	2 287
Andel export	8%	8%

Exporten ökade med 11 miljoner kronor till 186 (175) miljoner kronor och exportandelen låg kvar på en nivå om 8 procent. Exportökningen är främst hänförlig till marknaden i Belgien. Huvuddelen av exporten sker till svenska företag utomlands. Belgien och Schweiz var under år 2010 de enskilt största exportländerna. Av den totala exporten gick 80 (66) procent till dessa länder.

NOT 4 Intäkternas fördelning

MSEK	2010	2009
I försäljningen ingår intäkter från:		
Varor	945	945
Tjänster	1 445	1 342
Summa	2 390	2 287

I övriga intäkter ingår intäkter från:

EU-bidrag, transportbidrag samt övriga bidrag	1	2
Lönebidrag AF	0	48
Ersättning jobb- och utvecklingsgarantin	60	
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	3	3
Vinst vid avyttring fastigheter	-	14
Hysesintäkter	4	5
Momsåterbetalning	2	11
Övriga intäkter	3	32
Summa	73	115

NOT 5 Information om rörelsegränar och geografiska områden

Samhalls verksamhetsstyrning sker med utgångspunkt från att "Rörelsegränar" är bolagets primära segment och att "Geografiska områden" är bolagets sekundära segment.

UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS PRIMÄRA SEGMENT – RÖRELSEGRÄNAR

Rörelsegränar: Bolaget är organiserat i fyra affärsområden Produktion, Tjänster, Bemannade lösningar samt Arbetsmarknadstjänster. Affärsområdena utgör den primära indelningsgrunden för verksamhetsstyrningen där Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbete redovisas. Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster redovisas under övrigt då väsentlighetskravet inte är uppfyllt.

Inom Produktion bedriver Samhall tillverkning inom flera områden exempelvis, kablage, trä men även förpacknings- och kundanpassade monteringsarbeten. Inom Tjänster utför Samhall bland annat städ- och fastighetsservice samt distributionstjänster. Samhall städar allt från varuhus och försvarsanläggningar till trapphus och offentliga miljöer. Bland övriga tjänster som erbjuds kan nämnas inhandling, tvätttjänster samt hemstädning. Inom Bemannade lösningar ansvarar Samhall för delar eller hela varuflöden, orderhantering, packning och distribution av varor som handlas över nätet m m. Inom Arbetsmarknadstjänster erbjuds arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster för framförallt personer med olika funktionsnedsättningar.

SEGMENTS DATA	Produktion		Tjänster		Bemannade lösningar		Gemensamma intäkter och kostnader*/ Ofördelat		Elimineringsar**		Totalt	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Nettoomsättning inkl. merkostnadsersättning*	1 854	1 983	2 942	2 770	1 717	1 838	418	294	-62	-78	6 869	6 807
Rörelsens kostnader	-1 983	-2 141	-2 899	-2 723	-1 661	-1 864	-327	-317	130	149	-6 740	-6 896
Rörelsesultat per rörelsegrän	-129	-158	43	47	56	-26	91	-23	68	71	129	-89
Resultat efter finansiella poster											156	-41
Årets resultat											156	-25
Övriga upplysningar												
Planenliga avskrivningar	-12	-13	-6	-6	-1	-1	-10	-14			-29	-34
Investeringar	15	10	8	7	1	1	1	5			25	23
Anläggningstillgångar	33	31	18	18	2	2	45	60			98	111
Övriga tillgångar	325	255	127	91	84	66	108	141			644	553
Kortfristig placeringar/Likvida medel	0	0	0	0	0	0	2 275	2 282			2 275	2 282
Summa tillgångar	358	286	145	109	86	68	2 428	2 483			3 017	2 946
Skulder	190	197	306	290	139	163	982	1 050			1 617	1 700
Summa skulder	190	197	306	290	139	163	982	1 050			1 617	1 700

* Inkluderar interna intäkter som elimineras på företagsnivå

** Intäkter och kostnader mellan resultatenheter som inte fördelas

Från och med den 1 juli redovisas personer som haft brist på arbetsuppgifter inte i något affärsområde utan ingår i gemensamma intäkter och kostnader.

Tillgångar och skulder: Segmentens tillgångar som ingår i respektive rörelsegrän innefattar alla rörelsetillgångar som används i rörelsegränsen, huvudsakligen likvida medel, kundfordringar, varulager och anläggningstillgångar. De skulder som hänförs till rörelsegränarna innefattar samtliga rörelseskulder, huvudsakligen leverantörsskulder och upplupna kostnader.

UPPLYSNINGAR OM BOLAGETS SEKUNDÄRA SEGMENT – GEOGRAFISKA OMRÅDEN

Samhall tillhandahåller varor och tjänster inom ett geografiskt område med likartad ekonomisk miljö, vars risker inte skiljer sig åt. Samhalls geografiska spridning är även ett ägarkrav och således en faktor som företaget inte kan påverka oavsett vilka risker detta eventuellt medför. Samhalls sekundära segment utgörs av ett geografiskt område, Sverige då verksamhet bedrivs i hela landet. För gällande redovisning av de sekundära segmenten hänvisas till resultat- och balansräkningar.

NOT 6 Statlig merkostnadsersättning

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla anställda med funktionsnedsättning. Ersättningen redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag.

För år 2010 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor.

NOT 7 Övriga externa kostnader

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till utvecklings- och omstruktureringskostnader med -2 (-4) miljoner kronor varav -3 (-2) miljoner kronor avser årets kostnader och 1 (4) miljoner kronor återföring av föregående års avsättning.

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

Omstruktureringskostnader ingår i balansposterna upplupna kostnader samt avsättningar.

ERSÄTTNINGAR TILL REVISORER

MSEK	2010	2009	2008
Revisionsuppdrag			
PricewaterhouseCoopers AB	1,4	1,4	1,4
Riksrevisionen	0,2	0,1	0,1
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget			
PricewaterhouseCoopers AB	0,1	0,5	0,1
Skatterådgivning			
PricewaterhouseCoopers AB	0,1	0,1	0,0
Övriga tjänster			
PricewaterhouseCoopers AB	0,3	0,5	0,2
Summa	2,1	2,6	1,8

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning. Dessutom ingår övriga uppgifter som ankommer på bolagets revisorer att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid granskningen. Allt annat är andra uppdrag.

NOT 8 Av- och nedskrivningar av immateriella och materiella anläggningstillgångar

Avskrivningar fördelade per tillgångsslag

MSEK	2010	2009
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	-2	0
Byggnader och mark	-3	-4
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-12	-14
Inventarier, verktyg och installationer	-12	-12
Summa avskrivningar	-29	-30
Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag		
Byggnader och mark	0	-3
Maskiner och andra tekniska anläggningar	0	-1
Summa nedskrivningar	0	-4
Summa av- och nedskrivningar	-29	-34

Inga nedskrivningar har skett under år 2010 i byggnader eller till byggnader hörande maskiner och andra tekniska anläggningar. Föregående år gjordes nedskrivning med 3 respektive 1 miljon kronor.

Nedskrivningar har inte heller skett gällande övriga maskiner och tekniska anläggningar.

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.

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 9 Operationella leasingavtal

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

MSEK	2010	2009
Förfaller till betalning inom ett år	35	38
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	47	50
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
	82	88
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	50	52

NOT 10 Ränteutgifter och liknande resultatposter

MSEK	2010	2009
Ränta, kuponger och utdelning	29	44
Vinst/förlust kapitalförvaltning	-2	7
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	0	-3
	27	48

I ränta, kuponger och utdelning ingår 4 (2) miljon kronor gällande förändring av upplupen ränta.

NOT 11 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2010	2009
Räntekostnader, externa	0	0
	0	0

NOT 12 Bokslutsdispositioner

MSEK	2010	2009
Skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	-	15
Förändring av periodiseringsfond	-	9
	-	24

NOT 13 Skatt på årets resultat

MSEK	2010	2009
Skatt på årets resultat	-	0
Justerad skatt på föregående års resultat	0	-8
	0	-8

NOT 14 Uppskjuten skatt

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 165 (313) miljoner kronor. Av detta belopp har 165 miljoner kronor ej åsatts något värde i form av uppskjuten skattefordran.

Skillnad mellan skattekostnad och skattekostnad baserad på gällande skattesats

MSEK	2010	2009
Redovisat resultat före skatt	156	-17
Skatt enligt gällande skattesats	-41	4
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader	1	-4
Ej redovisade skattefordringar i underskottsavdrag	40	-
Skatt på årets resultat enligt resultaträkningen	0	0
Skatt justerad från föregående års resultat enligt resultaträkningen	0	-8

SKATTESATS

Den gällande skattesatsen är skattesatsen för inkomstskatt, som är 26,3 (26,3) procent.

NOT 15 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	8	5
Nyanskaffningar	-	3
Avyttringar och utrangeringar	-	0
Summa anskaffningsvärde	8	8
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	4	4
Avyttringar och utrangeringar	-	0
Årets avskrivning enligt plan	2	0
Summa avskrivningar	6	4
Planenligt restvärde vid årets slut	2	4

NOT 16 Byggnader och mark

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	210	232
Nyanskaffningar	-	0
Avyttringar och utrangeringar	-	-22
Summa anskaffningsvärde	210	210
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	125	134
Avyttringar och utrangeringar	-	-13
Årets avskrivning enligt plan	3	4
Summa avskrivningar	128	125
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	47	51
Avyttringar och utrangeringar	-	-7
Årets nedskrivningar	-	3
Summa nedskrivningar	47	47
Planenligt restvärde vid årets slut	35	38
Bokfört värde byggnad	28	31
Bokfört värde mark	7	7
Taxeringsvärden, byggnader	70	69
Taxeringsvärden, mark	15	15

Pågående skattemässig omklassificering av bolagets fastigheter innebär att alla fastigheter ska åsättas taxeringsvärde. För 37 (37) fastigheter uppgick taxeringsvärdena vid årets slut till totalt 85 (84) miljoner kronor, innebärande att cirka 84 procent av fastighetsbeståndet åsatts taxeringsvärde. Den skattemässiga omklassificeringen innebär att fastighetsskatt debiteras från den tidpunkt då fastighetstaxering åsätts.

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

NOT 17 Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	401	446
Nyanskaffningar	11	8
Avyttringar och utrangeringar	-30	-53
Summa anskaffningsvärde	382	401
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	352	387
Avyttringar och utrangeringar	-29	-49
Årets avskrivning enligt plan	12	14
Summa avskrivningar	335	352
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	16	18
Avyttringar och utrangeringar	-	-3
Årets nedskrivning	-	1
Summa nedskrivningar	16	16
Planenligt restvärde vid årets slut	31	33

NOT 18 Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	181	196
Nyanskaffningar	14	12
Avyttringar och utrangeringar	-16	-27
Summa anskaffningsvärde	179	181
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	150	164
Avyttringar och utrangeringar	-15	-26
Årets avskrivning enligt plan	12	12
Summa avskrivningar	147	150
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	2	2
Avyttringar och utrangeringar	-1	0
Summa nedskrivningar	1	2
Planenligt restvärde vid årets slut	31	29

NOT 19 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Ingående balans	0	1
Under året nedlagda kostnader	0	0
Under året genomförda omfördelningar	0	-1
Bokfört värde vid årets slut	-	-

NOT 20 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	0	0
Avgående fordringar	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

NOT 21 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	7	1
Tillkommande fordringar	1	6
Bokfört värde vid årets slut	8	7

NOT 22 Övriga fordringar

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Skattefordringar	42	42
Skattekonto	6	16
Övriga kortfristiga fordringar	6	5
Bokfört värde vid årets slut	54	63

NOT 23 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Hyror	17	18
Ränteutgifter	0	4
Försäkringsavgifter	3	5
Övrigt	21	27
Bokfört värde vid årets slut	41	54

NOT 24 Likvida medel

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Kassa och bank	334	861
Depositioner	250	0
Övriga kortfristiga placeringar	1 691	1 421
Bokfört värde vid årets slut	2 275	2 282

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 förvaltat kapital. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och värdet uppgick på balansdagen till 1 691 (1 421) miljoner kronor, varav 1 691 (1 417) miljoner kronor hade en löptid överstigande tre månader. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: räntefonder samt alternativa placeringar med kapitalgaranti.

NOT 25 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

Samhalls finansiella verksamhet ska vara en integrerad del i den övriga verksamheten. Finansiella transaktioner och val av motparter skall ske så att Samhalls allmänna anseende inte skadas och övergripande mål inte motverkas. Den finansiella verksamheten skall 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 motparter kreditvärdighet samt rörelser i räntor och valutakurser. Samhall har en finanspolicy som årligen fastställs av styrelsen. Policyn reglerar risker inom kapitalförvaltning, kreditgivning samt valutahandling.

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 skall 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) eller likvärdigt 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 2,1 (2,2) år och ränterisken uppgick till 32 (32) 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 likviditetsreserven, vilken består av företagets medel på bankkonton samt placeringar på depotionsmarknaden.

VALUTARISK. Samhall verkar internationellt och utsätts för transaktionsrisker vid köp och försäljning i utländsk valuta. Valutaexponeringen avser primärt euro och brittiska pund 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 26 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 27 Avsättningar

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	15	9
Periodens avsättningar	21	86
Ianspråktaget under perioden	-24	-76
Omklassificering	2	-
Periodens återföringar av outnyttjade belopp	-1	-4
Bokfört värde vid årets slut	13	15

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom Älvkarleby, Borås, Hässleholm och Alingsås och avser hyror och återställningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under hösten 2011.

Återföringar avser äldre ej ianspråkta avsättningar.

NOT 28 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Avräkning löner	292	297
Personalens källskatt	74	78
Mervärdesskatt	21	19
Övrigt	5	6
Bokfört värde vid årets slut	392	400

NOT 29 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Semesterlöneskuld	549	555
Arbetsgivaravgifter	389	413
Löneskatt	44	46
Övrigt	89	134
Bokfört värde vid årets slut	1 071	1 148

NOT 30 Ansvarsförbindelser

MSEK	2010-12-31	2009-12-31
Tullverket	0,2	0,2
Hysesbostäder i Norrköping AB	0,2	0,2
Summa ansvarsförbindelser	0,4	0,4

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	2010-12-31	2009-12-31
Av- och nedskrivningar	29	34
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-3	-17
Avsättningar	-2	6
Summa justeringsposter	24	23

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 marknadsmässiga 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

NOT 35 Segmentsrapportering

Samhalls affärer är organiserade i fyra affärsområden: Produktion, Tjänster, Bemannade lösningar och Arbetsmarknadstjänster. Från och med den 1 juli 2010 redovisas personer som haft brist på arbetsuppgifter inte i något affärsområde. Dessa personer ingår istället i en personalpool i respektive arbetsområde för att öka fokus på såväl personalutveckling som behovet av affärsutveckling.

Inom **Produktion** bedriver Samhall tillverkning inom flera områden exempelvis, kablage, och trä men även förpacknings- och kundanpassade monteringsarbeten. Bland kunderna finns några av Sveriges ledande tillverkningsföretag där Samhall fungerar som underleverantör. Inom Produktion arbetar cirka 3 700 personer eller 20 (20) procent av de anställda inom kärnuppdraget. Under år 2011 kommer vissa delar gällande förpacknings- och kundanpassade monteringsarbeten redovisas som ett eget affärsområde. Rörelseresultatet uppgick till -129 (-158) miljoner kronor. Förbättringen uppgick till cirka 18 procent bland annat till följd av ökad extern försäljning till kunder inom fordonsindustrin samt även beroende på ändrad redovisning gällande personer som haft brist på arbetsuppgifter.

Inom **Tjänster** är Samhall verksam inom flera områden till exempel städservice, fastighetsservice och distribution. Knappt 5 760 personer städar allt från kontor till stora köpcentra och försvarsanläggningar, trapphus och offentliga miljöer. Inom området fastighetsservice arbetar drygt 940 personer. Bland kunderna finns bostadsföretag och kommuner. Inom det övriga tjänsteutbudet arbetar drygt 1 230. Samhall frigör bland annat tid för kvalificerad vårdpersonal genom, att till exempel leverera mat, sköta inköp av dagligvaror samt städa och tvätta. Drygt 1 230 personer arbetar. Totalt arbetar drygt 7 930 personer inom Tjänster motsvarande 43 (41) procent av de anställda inom kärnuppdraget.

Rörelseresultatet uppgick till 43 (47) miljoner kronor vilket är en minskning med cirka 8 procent. Inom segmentet har dock en ökad extern försäljning noterats uppgående till 7 procent men till en minskad marginal.

Bemannade lösningar innebär att Samhall arbetar på plats hos kunden. Samhall kan till exempel ta på sig ett långsiktigt helhetsansvar för mottagning av gods, registrering, ompackning och vidaredistribution, gärna med stora mängder gods eller försändelser. 27 (25) procent av Samhalls anställda inom kärnuppdraget arbetar inom Bemannade lösningar motsvarande drygt 4 860 personer. Rörelseresultatet uppgick till 56 (-26) miljoner kronor. Inom segmentet har en ökad extern försäljning noterats uppgående till 9 procent. Tillväxt i segmentet har kunnat ske med färre antal anställda jämfört med föregående år.

Arbetsmarknadstjänster erbjuder arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster. Målgruppen är framför allt personer med funktionsnedsättning som i första hand erbjuds förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin. Dessa rehabiliteringstjänster säljs i fri konkurrens med andra aktörer och hålls ekonomiskt skilda från kärnuppdraget och merkostnadsersättningen från staten. Den huvudsakliga kunden är Arbetsförmedlingen.

Personer inom jobb- och utvecklingsgarantin är inte anställda av Samhall. Vid årets slut fanns 1 030 (773) personer i denna åtgärd.

Häruöver hade Samhall även åtta anställda inom Arbetsmarknadstjänster gällande utvecklingsanställning, som är tidsbegränsad till maximalt 12 månader.

Affärsområdet uppfyller inte väsentlighetskriteriet varför detta redovisas inom gemensamma intäkter och kostnader.

Personer med brist på arbetsuppgifter

Antal personer som hade brist på arbetsuppgifter minskade jämfört med föregående år och uppgick vid årets slut till 10 (14) procent av de anställda i kärnuppdraget. Det innebär att 1 889 (2 732) personer hade brist på arbetsuppgifter och därmed fick olika kompletterande utvecklingsinsatser.

Generellt har resultatet inom samtliga affärsområden påverkats av ändrad princip gällande redovisning av personer som haft brist på arbetsuppgifter. Från och med den 1 juli 2010 redovisas dessa personer inte i något affärsområde. De ingår istället i en personalpool i respektive arbetsområde för att öka fokus på såväl personalutveckling som behovet av affärsutveckling.



Förslag till vinstdisposition

Till årsstämmans förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	444 037 449
Årets resultat	155 807 011
Summa kronor	599 844 460

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:

Balanseras i ny räkning	599 844 460
Summa	599 844 460

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

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2011-04-11 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 25 februari 2011

Björn Wolrath
Ordförande

Hans Abrahamsson

Ann-Christin Andersson

Bertil Carlsén

Tobias Henmark

Kenneth Johansson

Eva-Lotta Kraft

Pia Litbo

Maria Nilsson

Anna Rolén

Gunnel Tolfes

Birgitta Böhlin
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 25 februari 2011

Per Wardhammar
Auktoriserad revisor
PricewaterhouseCoopers AB

Anders Herjevik
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 2010. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 4–13 och sidorna 42–74. Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för räkenskapshandlingarna och förvaltningen och för att årsredovisningslagen tillämpas vid upprättandet av årsredovisningen. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen och förvaltningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisionssed i Sverige. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att med hög men inte absolut säkerhet försäkra oss om att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och styrelsens och verkställande direktörens tillämpning av dem samt att bedöma de betydelsefulla uppskattningar som styrelsen och verkställande direktören

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

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en rättvisande bild av bolagets resultat och ställning i enlighet med god redovisningssed i Sverige. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar. En bolagsstyrningsrapport har upprättats och utgör del av förvaltningsberättelsen. Förvaltningsberättelsen och bolagsstyrningsrapporten är förenliga med årsredovisningens övriga delar.

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

Stockholm den 25 februari 2011

PricewaterhouseCoopers AB
Per Wardhammar
Auktoriserad revisor

Anders Herjevik
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen



Avtal mellan staten och Samhall AB för 2010

Riksdagen har beslutat om medel för täckande av merkostnader för Samhall AB samt villkor för bidraget för 2010 (prop. 2009/10:1, utg. omr.14, bet. 2009/10:AU2, rskr. 2009/10:151).

Chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Sven Otto Littorin, har genom ett regeringsbeslut den 21 december 2009 bemyndigats att för staten träffa avtal med Samhall AB. Avtalet reglerar de särskilda åtaganden och villkor som ska gälla för statens bidrag till Samhall AB och för bolagets verksamhet 2010.

1. UPPDRAG TILL SAMHALL AB

Samhall AB ska genom produktion av efterfrågade varor och tjänster erbjuda meningsfullt och utvecklande arbete med god arbetsmiljö åt kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmågan ska vara så nedsatt att de inte kan få annat arbete och inte tillgodoses genom andra insatser.

1.1 Uppdrag och återrapportering

- Under 2010 ska 4 404 897 000 kronor utbetalas till Samhall AB. Samhall AB ska under 2010 ge arbete åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga genom anställning i bolaget under minst 24,4 miljoner arbetstimmar, vilket uppskattningsvis motsvarar omkring 17 000 årsanställda. I antalet årsanställda som ligger till grund för bidraget till Samhall AB får inte anställningar som finansieras av andra stödformer räknas in. Arbetsförmedlingen disponerar de arbetstillfällen som Samhall AB inom denna ram anordnar för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
- Kammarkollegiet ska göra en avräkning efter budgetårets slut och återkräva eventuell mellanskillnad i bidraget om antalet arbetstimmar understiger 24,4 miljoner. En eventuell återbetalning från Samhall AB till Kammarkollegiet ska ske i sådan tid att den är Kammarkollegiet tillhanda senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2010. En slutlig avräkning som redovisas mot 2011 års anslag ska ske senast 1 mars 2011. Samhall AB ska till Kammarkollegiet redovisa sådant underlag som är nödvändigt för att göra denna avräkning.
- Samhall AB ska erbjuda sina anställda med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga att återanställa inom tolv månader efter det att den anställda har övergått till arbete utanför Samhall AB.
- Samhall ska i möjligaste mån undvika att säga upp personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga till följd av arbetsbrist.
- Samhall AB bör, om möjligt, ta regionalpolitisk hänsyn i samråd med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ned verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.
- Under 2010 ska minst 40 procent av rekryteringarna till Samhall AB göras från de prioriterade grupper av Arbetsförmedlingen och Samhall AB fastställd definition.
- Andelen övergångar från Samhall AB till arbeten på den reguljära arbetsmarknaden ska under 2010 motsvara minst 5 procent brutto av de tillsvidareanställda med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
- Samhall AB ska verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar bolaget till ett reguljärt arbete ökar. Arbetsförmedlingen kan lämna stöd för personer som är klara för övergång från Samhall AB och som har behov av sådant stöd.

- Samhall AB ska i årsredovisningen och halvårsrapporten redovisa ovanstående uppdrag.

1.2 Affärsverksamhet

Verksamheten ska bedrivas med affärsmässig effektivitet och ett högt resursutnyttjande inom bolaget, bland annat genom fortsatta strukturella förändringar i syfte att minska kostnaden för produktionen samt genom insatser för en god beläggning. Bolaget ska löpande söka nya affärsmöjligheter för att säkerställa ökad omsättning och förädlingsvärdets tillväxt.

2. FINANSIERING OCH VILLKOR

Under perioden ska 4 404 897 000 kronor utbetalas till Samhall AB. Medlen finns uppförda på det under uppgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv uppförda anslaget 1:4 Lönebidrag och Samhall med mera.

Villkor

1. Samhall AB ska via Kammarkollegiet tilldelas en tolfedel av medlen månadsvis. Datum för den månadsvisa utbetalningen till Samhall AB ska överenskommas mellan Kammarkollegiet och Samhall AB.
2. Medlen får användas till drift, fastigheter och investering i verksamheter som ger arbete åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i Samhall AB och hos andra huvudmän som anordnar arbete åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga med bidrag från Samhall AB.
3. Enligt 33 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga kommer skyddat arbete till stånd när Arbetsförmedlingen kommer överens med Samhall AB om anställning av personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det är således Arbetsförmedlingen som disponerar de arbetstillfällen som Samhall AB anordnar för anställda med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen får dessutom disponera praktikplatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga som söker arbete och är inskrivna hos Arbetsförmedlingen, i den omfattning som Samhall AB kan erbjuda. Arbetsförmedlingen beslutar i samråd med Samhall AB, om den regionala fördelningen av arbetstillfällen för anställda med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i bolaget.
4. Samhall AB ska efter anmodan från regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) redovisa sådant underlag som bedöms vara nödvändigt för att fatta beslut om utformning av krav och merkostnadsersättning.

3. AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är bindande från och med den dag som det har undertecknats av båda avtalsparterna. Det gäller från och med den 1 januari till och med den 31 december 2010. Avtalet ska vara offentligt. Detta avtal finns i två identiska originalexemplar och parterna har fått varsitt exemplar.

Stockholm den 21 december 2009

Svenska staten
Sven Otto Littorin

Samhall AB
Birgitta Böhlin

Definitioner

ARBETSSOMRÅDE

Den operativa nivån i företaget. Samhall är geografiskt indelat i 47 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.

DIREKT ANSTÄLLDA

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

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Funktionsnedsättning innebär nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionshinder innebär begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Arbetsförmedlingen bedömer om en person har ett funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och därmed kan anvisas ett arbete i Samhall.

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.

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.

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

Samhall

