



samhall

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

Följ med Mats och Fernando
i Chefen undercover



Den dolda kraften

Sverige har fyra naturtillgångar. Vattnet, skogen, malmen och Den dolda kraften. Det är en kraft som är sprungen ur människor och deras arbete. Precis som vattnet får den företag att växa och flyta. Som skogen ger den god avkastning på sikt. Liksom malmen kan den formas till nästan vad som helst. Den dolda kraften finns där, för dem som förmår att se den – och som kan göra det mesta av den. Vi kallar den Samhall.

Arbetsförmedlingen anvisar ny personal

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.

Medarbetarnytta

Vi erbjuder vår personal riktiga jobb som skapar självkänsla, stolthet och gör var och en av oss mer konkurrenskraftig och anställningsbar på den öppna arbetsmarknaden. Vi ser till varje individs förmåga och har unika metoder och verktyg för personlig utveckling.

Läs mer om Medarbetarnytta på sidan 9

OLIKA ARBETSUPPGIFTER INOM OMRÅDEN:

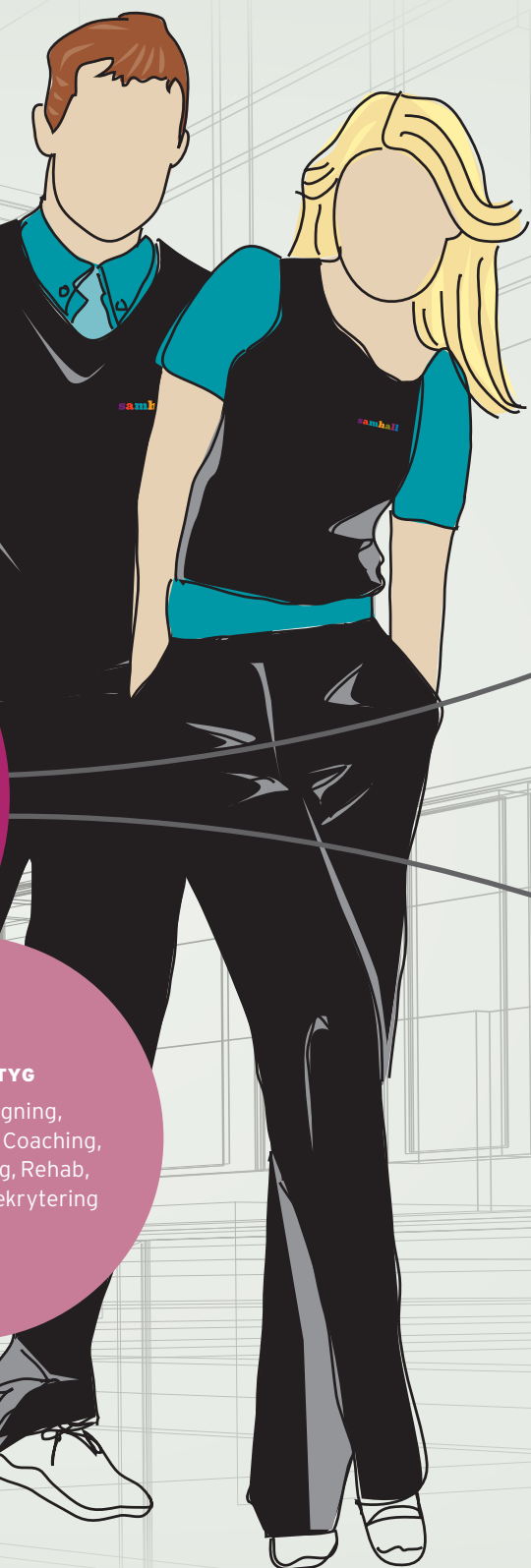
Städ & tvätt
Lager & logistik
Tillverkning
Arbetsplats- & fastighet
Äldreservice

STÖDVERK

Behovskartlägg
Yrkesutbildningar,
Arbetsanpassning
Praktik, Stöd vid re

Om Samhall

Samhall är Sveriges viktigaste serviceleverantör. Företaget har cirka 20 000 anställda på över 250 orter och erbjuder tjänster inom allt från städ, tvätt och fastighet till logistik och tillverkning. Samhalls kärnuppdrag är att skapa utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning och lyckas genom att matcha rätt person till rätt arbete i konkurrensutsatta kunduppdrag. Det ger en kombination av medarbetarnytta, samhällsnytta och kundnytta som inget annat företag kan leverera.



ryg
gning,
Coaching,
g, Rehab,
ekrytering

Kundnytta

Dagligen levererar vi nytta till våra kunder. Vi erbjuder en rad olika tjänster, allt från marknadens bästa städtjänster till industriell tillverkning. En bredd som få andra klarar. Vi lyckas leverera högsta kvalitet eftersom vi matchar rätt person med rätt arbetsuppgift.

*Läs mer om Kundnytta
på sidan 12*

Samhällsnytta

För samhället är Samhall en attraktiv arbetsmarknadsåtgärd. Vi som ingen annan bygger ett hållbart Sverige utifrån mångfald och integration. Sedan starten 1980 har fler än XXX lämnat utanförskapet genom en anställning på Samhall och av dem har drygt 30 000 medarbetare slussats ut till nya jobb hos andra arbetsgivare.

*Läs mer om Kundnytta
på sidan 7*

Chefen undercover – Samhall bakom ytan

Den 6 februari i år fick tv-tittarna insyn i Samhalls verksamhet på ett nytt sätt.

– Vi ville visa arbetsplatser med manuellt arbete och där det finns starka karaktärer, och Samhalls tvätteri var perfekt för det ändamålet, sa Ebba Adielsson, exekutiv producent på TV 4.

Genom TV4-serien "Chefen undercover", en svensk dokumen-

tärserie, där chefer på några av Sveriges största företag jobbar under täckmantel, fick man följa Samhalls marknadsdirektör Mats Eliasson när han praktiserade på Samhalls tvätteri i Akalla utanför Stockholm – utan att röja sin egentliga identitet.

För Mats Eliasson själv blev praktiken en ögonöppnare.

– Jag blev rysligt imponerad över det jobb som utfördes, sa han.

Fernando Sandelin Martinez är 22 år och arbetar med gatu- och parkförvaltning inom Samhall.



Alf Andersson jobbar som platschef på Timrå Ridstadion



Björn Sundmark har sedan 2006 arbetat med tunnplåtsbearbetning hos Samhall i Ramsele.



Åke Olofsson mötte Chefen undercover på Samhall i Timrå.



Olga Diaz jobbar på Samhalls tvätteri i Akalla.

VÅR VISION är att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden.

VÅR UPPGIFT är att utveckla och visa anställningsbarheten hos våra medarbetare med funktionsnedsättning. Arbetet i våra kunduppdrag bryter utanförskap och bidrar till ett hållbart Sverige.

VÅR AFFÄRSIDÉ: genom ett unikt arbetssätt och matchningsmetodik ger Samhall funktionsnedsatta möjlighet att utvecklas genom arbete och levererar därmed viktig samhällsnytta och hållbara service-tjänster till svenskt näringsliv och offentlig sektor.

ÅRSREDOVISNING

Styrelsen och verkställande direktören för Samhall AB (publ) organisationsnummer 556448-1397 får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2011. Förvaltningsberättelsen omfattar sidorna 6–15 och 50–65.

Samhalls årsredovisning för 2011 går också att läsa på www.samhall.se

RAPPORTTILLFÄLLEN

Samhall lämnar ekonomisk information för år 2012 vid följande tillfällen:

25 april 2012	Delårsrapport 1	januari–mars 2012
15 augusti 2012	Delårsrapport 2	januari–juni 2012
24 oktober 2012	Delårsrapport 3	januari–september 2012
31 januari 2013	Bokslutskommuniké	januari–december 2012

ÅRSSTÄMMA

Årsstämma kommer att hållas den 25 april 2012 klockan xx, i Stockholm.

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Samhall bidrar på många sätt till ett hållbart samhälle. Företagets bidrag till hållbar utveckling har i flera år beskrivits i årsredovisningarna. För fjärde 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 19–49 och inkluderar bl a ett GRI-Index på sidorna 47–49. 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, hållbarhetschef i Samhall AB.

Kontaktperson för årsredovisning och information i övrigt om Samhalls verksamhet är Stefan Hladisch, informationschef.

Innehåll

SAMHALLS VERKSAMHET

VD-ord	2
Uppdrag och mål	6
Samhällsnytta	7
Medarbetarnytta	9
Kundnytta	12

HÅLLBARHETSREDOVISNING

Samhall – Visa Vägen	16
Ett aktivt hållbarhetsarbete	18
Social hållbarhet	25
Ekonomisk hållbarhet	37
Hållbar miljö	41
Redovisning och oberoende granskning	46
GRI-index	47
Bestyrkanderapport	49

BOLAGSSTYRNING

Bolagsstyrningsrapport	50
Styrelsens beskrivning av intern kontroll och riskhantering	54
Styrelsen	56
Ledningen	58
Regionchefer	59

EKONOMISK RAPPORTERING

Ekonomiskt resultat	61
Förslag till vinstdisposition	65
Resultaträkning	66
Balansräkning	68
Förändringar i eget kapital	70
Kassaflödesanalys	71
Noter	72
Styrelsens och verkställande direktörens försäkran	82
Revisionsberättelse	83
Avtal mellan staten och Samhall AB för 2010	84
Definitioner	85

Vi bygger ett hållbart Sverige

Intresset för Samhall har ökat enormt det senaste året och det är nu upp till oss att använda den energin för att skapa fler jobb. Att öka stoltheten genom att skapa delaktighet och lyfta fram goda exempel är bärande för att vi ska lyckas med personalutvecklingen.



Året som gått

► **Personalgenomströmningen ökade** under året. Totalt 5 167 nya medarbetare erbjöds arbete, varav 2 286 personer bereddes praktik inom jobb- och utvecklingsgarantin fas 1 och 2.

► **Rörelseresultatet uppgick** till 60 miljoner kronor och resultat efter finansiella poster uppgick till 143 miljoner kronor.

► **Antalet arbetade timmar** för anställda med funktionsnedsättning uppgick till 24,6

miljoner timmar, vilket motsvarar 18 641 anställda i kärnuppdraget vid årets slut.

► **Av de nyrekryterade** under 2011 kom 40 procent ur grupper som särskilt prioriteras, till exempel personer med mer än en funktionsnedsättning.

► **Under 2011** gick 1 039 medarbetare till nya jobb hos andra arbetsgivare.

► **Flera strategiska avtal** tecknades under året med kunder som bland annat Ica, Posten och Sodexo.

”
Vi ska visa
Sverige att
den dolda
kraft som våra
medarbetare
representerar
är en tillgång
att räkna med.

För snart ett år sedan tillträdde jag som VD för Samhall. Sedan dess har jag blivit stärkt i min uppfattning att jag har Sveriges viktigaste jobb. Jag vågar påstå att Samhall är Sveriges viktigaste serviceleverantör. Vi är viktiga både för våra kunder, för alla våra medarbetare och inte minst för samhället i stort. Kombinationen av detta – och hur vi gör det – kan inget annat företag mäta sig med.

Dagligen levererar vi tydlig nytta till våra kunder. Vi erbjuder en rad olika tjänster, allt ifrån marknadens bästa städtjänster till industriell tillverkning. En bredd som få andra klarar. Vi är bäst i Sverige på att matcha rätt individ till rätt uppdrag och vi lägger möda och omsorg på att ständigt utveckla denna metod. Vi erbjuder vår personal riktiga jobb som skapar självkänsla, stolthet och gör var och en av oss mer konkurrenskraftig och anställningsbar på den öppna arbetsmarknaden. Vi ser till varje individs förmåga och har unika metoder och verktyg för personlig utveckling. För samhället är vi en attraktiv arbetsmarknadsåtgärd.

Vi som ingen annan bygger ett hållbart Sverige utifrån mångfald och integration.

När vi summerar året som gått kan jag konstatera att tre av statens mål har infriats. En utmaning 2011 har varit att höja nivån för övergångar till statens höjda mål till 6 procent. Antalet övergångar under år 2011 uppgick till 1 039 personer, vilket är 57 fler än föregående år. Statens mål på 6 procent underskreds därmed med 0,3 procentenheter. Att allt fler väljer att rekrytera från Samhall är ett kvitto på att vi är på rätt väg.

Personalgenomströmningen ökade jämfört med föregående år, inflödet med 40 procent och utflödet med 20 procent. Vi har totalt under året kunnat erbjuda arbete och praktik åt ytterligare 5 167 personer med funktionsnedsättning, varav 2 286 personer bereddes praktik inom jobb- och utveck-

lingsgarantins fas 1 och 2. Det känns fantastiskt roligt och vi räknar med en fortsatt hög rekrytering även under 2012.

I syfte att öka genomströmningen och kunna hjälpa fler tittar Samhall på en ny modell där "trygghet i anställning" kombineras med "utveckling genom arbete". Det finns flera grupper inom ramen för vår målgrupp som behöver tydligt stöd för att utveckla sin egen arbetsförmåga och få hjälp med att etablera sig på arbetsmarknaden och erhålla ett riktigt jobb. Ett exempel kan vara unga med funktionsnedsättning som i allt för stor utsträckning hamnar i arbetslöshet och utanförskap. Samhall är proffs på att utveckla arbetsförmågan genom att utveckla människor genom riktiga jobb.

Vår huvuduppdragsgivare har behov av att få ut fler i arbete och genom en utveckling av Samhalls affärsmodell kanske Samhall kan hjälpa fler. Samhalls kärnkompetens kring matchning och personalutveckling kan kanske tillgängliggöras till fler arbetsgivare för att få ut fler på arbetsmarknaden.

Det fullkomligen kokar kring Samhall just nu. Många företag och andra organisationer är nyfikna på det vi gör. Allt fler stora organisationer tar kontakt med oss och undrar om vi kan samarbeta. Det är delvis ett resultat av de satsningar vi gör på försäljningen för att kunna skapa fler jobb. Men framför allt är det en effekt av ett långsiktigt arbete för att öka kunskapen om oss – och att vi har så många goda ambassadörer för vårt företag.

Att öka stoltheten i företaget genom att skapa delaktighet och lyfta fram goda exempel är bärande för att vi ska lyckas med personalutvecklingen. Vi har cirka 20 000 medarbetare som alla har rätt att känna sig stolta över det vi åstadkommer och fler i vår omgivning behöver få veta det.

Under 2011 har vi fokuserat på att stärka vårt

► **För att skapa fler jobb** till Samhalls medarbetare har de centrala funktionerna förändrats genom inrättande av en central försäljningsorganisation. Under året har även en funktion för Verksamhetsutveckling inrättats.

► **Ett projekt startades** med syfte att än mer öka fokus på personalmål och personalutveckling för att kunna skapa fler övergångar och ökad genomströmning.

► **167 bilar byttes** under året ut mot ett mer miljöanpassat alternativ.

► **Regeringen har tillsatt** en utredning som bland annat ser över modellerna för genomströmning och merkostnadsersättning.



varumärke, vi har arbetat aktivt med affärsutveckling och försäljning i syfte att skapa fler riktiga jobb – och på den inslagna vägen tänker jag fortsätta leda Samhall. Vi ska bygga en positiv och stark Samhallkultur som alla våra medarbetare mår bra och utvecklas i. Vi ska bli såväl en attraktiv arbetsgivare som en attraktiv arbetsmarknadsåtgärd – och samtidigt genomföra en kunskapsresa som gör Samhall känt som en väl-etablerad serviceleverantör på marknaden. Vi ska visa Sverige att den dolda kraft som våra medarbetare representerar är en tillgång att räkna med. Och därigenom stärka Samhalls affärsmässiga förutsättningar samtidigt som vi bidrar till att öka förståelsen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning i stort.

Glädjande är att omsättningen under år 2011 ökade med 66 miljoner kronor jämfört med år 2010 och att bruttovinsten ökade med 26 miljoner kronor.

Rörelseresultatet för helåret 2011 uppgick till 60 miljoner kronor, vilket är 69 miljoner kronor lägre än föregående år. Det försämrade resultatet beror främst på högre antal anställda och därmed högre lönekostnader. Antalet arbetade timmar överskreds med 151 000 jämfört med statens mål, vilket har inneburit att vi kunnat erbjuda arbete och utveckling för cirka 100 personer fler än vad målet siktar på.

”Förutom att vi bygger Sveriges vassaste säljkår – med den uttalade uppgiften att skapa jobb till alla, har vi även genomfört uppmärksammade och mycket uppskattade marknads- och rekryteringskampanjer.

Ökningen av antalet anställda har gjorts inom ramen för statens ekonomiska mål gällande räntabilitet och soliditet och bedöms ha ökat lönekostnaderna med 25–30 miljoner kronor, för vilken ingen ytterligare merkostnadsersättning erhållits.

Stora satsningar, som har påverkat resultatet, har också gjorts under året på affärsutveckling och försäljning och aktiviteterna har varit särskilt höga i slutet av 2011.

Förutom att vi bygger Sveriges vassaste säljkår – med den uttalade uppgiften att skapa jobb till alla, har vi även genomfört uppmärksammade och mycket uppskattade marknads- och rekryteringskampanjer. Resultatet är fantastiskt. Vi har fått flera hundra kontakter och ansökningar. Det är ett bevis på att Samhall är hetare än vad vi kanske själva har trott. Detta har bidragit mycket tydligt till att både öka förtroendet för vår kvalitativa leverans på marknaden och öka stoltheten internt. Vi ser det som en viktig investering inför framtiden. Satsningarna kommer att fortgå även under år 2012 för att öka försäljningen.

Ledarskapet är en av hörnpelarna för Samhalls personalutveckling. Ett projekt startades därför under 2011 för att än mer öka fokus på våra viktiga personalmål och personalutvecklingen och därmed kunna skapa förutsättningar för ännu fler övergångar och ökad genomströmning. Ett antal ytterligare åtgärder kommer att vidtas för att säkra måluppfyllelsen inför år 2012. Under våren presenteras även en statlig utredning som ser över modellerna för genomströmning och merkostnadsersättning.

Naturligtvis finns det även orosmoln som vi måste ta tag i. Försäljningen som för oss är så viktig i vårt personalutvecklingsuppdrag måste som sagt öka. Den negativa omsättningsutvecklingen under fjärde kvartalet jämfört med samma period



► **Visa Vägen-priset** delades för fjärde året i rad ut till en arbetsgivare, SweProd AB, och en eldsjäl, Henrik Lindstedt, som tagit initiativ som öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och gjort insatser som kan inspirera andra att ta efter (se sid 16). "Kommersiell hållbarhet" var temat för ett CSR-seminarium med 600 deltagare som Samhall arrangerade i samband med utdelningen av Visa vägen-priset (se sid 16).

”Allt fler hör talas om att Samhall levererar en unik kombination av kundnytta, samhällsnytta och medarbetarnytta. Allt fler börjar få upp ögonen för att Samhall är Sveriges viktigaste serviceleverantör.

föregående år måste vända. Förstärkningen av försäljningsorganisation skapar positiva förutsättningar för affärstillväxt, dock först under senare delen av år 2012. Det särskilda nya uppdraget inom utvecklingsanställningar är också en osäkerhet ekonomiskt under år 2012. Därför är det avgörande för det ekonomiska utfallet att vi ökar produktiviteten under det kommande året.

Inför år 2012 är jag därför försiktigt optimistisk gällande bolagets resultat. Jag bedömer att vi når en ekonomisk avkastning, men inte fullt ut kommer att kunna infria statens räntabilitetskrav på 7 procent, som dock gäller över en konjunkturcykel. Avseende målen för vår personalutveckling gäller samma strategi som tidigare – att öka andelen jobb i tjänstesektorn och uppdrag som vi bemannar på plats hos våra kunder. Sedan flera år tillbaka ser vi ett tydligt sammanhang: att det är i kontakten med våra kunder som våra medarbetare utvecklas mest och ökar möjligheten till ett nytt jobb utanför Samhall. Dessutom är det inom dessa områden som det finns en efterfrågan på marknaden, vilket innebär att det är här det finns möjlighet att skapa fler jobb.

Under avslutningen på 2011 och inledningen av 2012 har Samhall uppmärksammats mer än någonsin. I slutet av november genomförde vi ett stort kundevenemang i Stockholm, då vi även delade ut årets Visa vägen-pris. Cirka 600 personer anmälde sig och ungefär 200 av dem var VD:ar eller politi-

ker. Det är ett mått på vilket fantastiskt jobb våra medarbetare gör och att ryktet sprids. Allt fler hör talas om att Samhall levererar en unik kombination av kundnytta, samhällsnytta och medarbetarnytta. Allt fler börjar få upp ögonen för att Samhall är Sveriges viktigaste serviceleverantör. När sedan Chefen undercover sändes i TV4 den 6 februari fick stora delar av svenska folket lära sig mer om Samhall och våra fantastiska medarbetare. Det gav helt otrolig respons både internt och externt och innebär ett genomslag som vi kommer fortsätta bygga stolthet och kunskap på över lång tid.

Samhall är ett fantastiskt företag – och jag vågar påstå att vi rent av är Sveriges viktigaste företag. Vi skapar meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning, på marknadsmässiga villkor och i konkurrens med andra företag. Detta gör Samhall unikt! Vi har alla förutsättningar att lyckas 2012 – och det ser jag fram emot!

Stockholm i februari 2012

namnteckning

Monica Lingegård
VD Samhall AB

► **Samhall fick ett nytt uppdrag** av regeringen. Samhall ska erbjuda 1 000 tidsbegränsade utvecklingsanställningar under åren 2012 och 2013 samt 500 platser år 2014.



► **För att öka stoltheten bland medarbetarna** och samtidigt stärka förutsättningarna för affärsutvecklingen lanserade Samhall "Sveriges viktigaste serviceleverantör" och genomförde flera uppmärksammade varumärkesaktiviteter. Bland annat en rekryteringskampanj, två marknadskampanjer och en ny extern webbplats.

Uppdrag och mål

Samhalls **kärnuppdrag** enligt bolagsordningen är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, där behoven finns.

Staten som ägare fastställer årligen **mål** för Samhalls verksamhet inom följande områden:

- Antal anställda – ett visst minsta antal anställda med funktionsnedsättning uttryckt i arbetade timmar (24,4 miljoner).
- Övergångar – varje år ska en viss minsta andel (6 procent) av de anställda övergå från Samhall till en anställning hos annan arbetsgivare.

■ Rekrytering från prioriterade grupper – en viss minsta andel (40 procent) av nyanställda ska avse prioriterade grupper enligt av Arbetsförmedlingen och Samhall fastställd definition (personer med psykiskt funktionshinder, personer med utvecklingsstörning eller neuropsykologiskt funktionshinder och personer med mer än ett funktionshinder som tillsammans medför omfattande nedsättning av arbetsförmågan).

■ Ekonomiska mål – avkastning på eget kapital (7 procent) och soliditet (minst 30 procent), vilka är ambitionsmål över en konjunkturcykel.

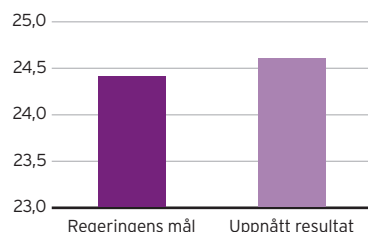
Enligt statens uppdrag till Samhall gäller också att företaget ska undvika att säga upp anställda med funktionsnedsättning, vilka omfattas av merkostnadsersättning, på grund av arbetsbrist.

Samhall ska om möjligt även ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.

Utöver kärnuppdraget har Samhall uppdraget att erbjuda anställningar omfattande 25 procent åt personer med 75 procent sjukersättning.

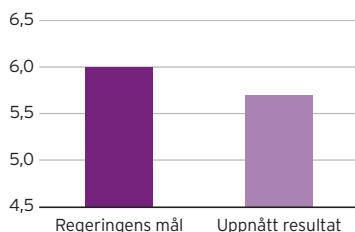
ARBETSTIMMAR

Miljoner



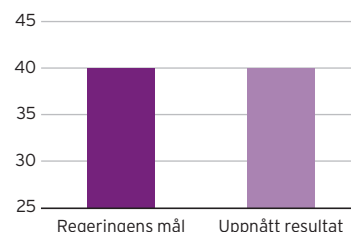
ÖVERGÅNGAR

%



REKRYTERING FRÅN

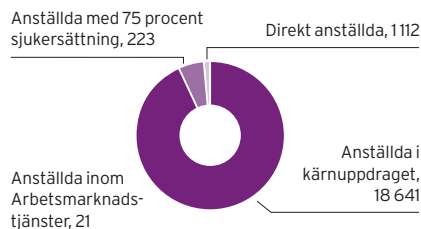
PRIORITERADE GRUPPER, %



Medarbetare

ANTAL ANSTÄLLDA

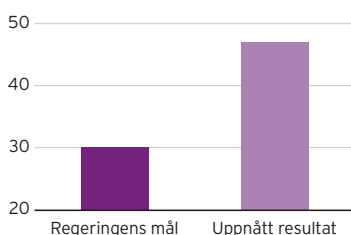
2011-12-31



Ekonomi

SOLIDITET 2011

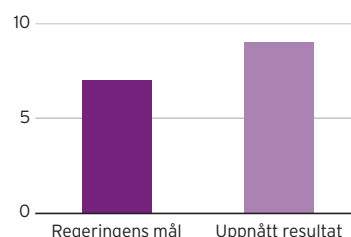
%



Ekonomi

RÄNTABILITET 2011

%



En unik aktör i svensk arbetsmarknadspolitik

Genom att erbjuda arbete åt personer med funktionsnedsättning bryter Samhall utanförskap och bidrar till ett hållbart samhälle. Samhall utgör också en viktig rekryteringsbas för andra arbetsgivare inom näringsliv och offentlig sektor – över hela Sverige. Därmed är Samhall en viktig del av den svenska arbetsmarknadspolitiken.

Under några år har den svenska ekonomin haft en relativt stabil utveckling med ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet. Denna utveckling bromsades dock upp under senare delen av 2011 i spåren av en mycket stor osäkerhet i världsekonomin och i krishanteringen inom euroområdet. I det korta perspektivet fortsätter därför behovet av arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med funktionsnedsättning och andra utsatta grupper på arbetsmarknaden, att vara stort. I det längre perspektivet är det dock risk för arbetskraftsbrist inom flera delar av den svenska arbetsmarknaden, inte minst beroende på kommande stora pensionsavgångar. Detta kan komma att öppna nya möjligheter till arbete för personer med funktionsnedsättning, men förutsätter då också olika åtgärder för att öka dessa gruppers anställningsbarhet och konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

De senaste årens ökande antal arbetsmarknadspolitiska insatser för andra utsatta grupper som nyanlända invandrare och unga har lett till att Samhall idag möter en ökad konkurrens. Det gäller såväl praktikplatser som möjligheterna till övergångar till anställningar hos andra arbetsgivare. Utformningen av de arbetsmarknadspolitiska insatserna har generellt förskjutits från att gälla varaktiga lösningar till snabbare genomströmning och insatser som inte bygger på ett anställningsförhållande. Samhalls kärnuppdrag är sedan några år också konkurrensutsatt genom direkt konkurrens från så kallade trygghetsanställningar, vilket är en form av anställningsstöd som arbetsgivare kan få för att under en längre tid erbjuda personer med funktionsnedsättning en anpassad arbetssituation. Totalt omfattade de särskilda anställningsstöden, inklusive Samhall, för personer med funktionsnedsättning drygt 90 000 personer i slutet av 2011. Sedan starten 2006 har trygghets-

anställningarna ökat och är nu lika många som antalet anställda i Samhall. Antalet anställningar med lönebidrag har dock samtidigt minskat.

UTSATT POSITION

Personer med funktionsnedsättning har genom åren haft en mycket utsatt position på arbetsmarknaden oberoende av upp- och nedgångar i konjunkturen. De återkommande uppföljningar som gjorts av situationen på arbetsmarknaden visar att bara hälften av de personer som har funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har arbete, att jämföra med cirka 75 procent av den totala befolkningen. Personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga utgör också en betydande grupp bland inskrivna arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och i olika arbetsmarknadspolitiska program. Under senare år har ett stort antal personer från sjukförsäkringen överförs till Arbetsförmedlingen. Allt fler unga med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga har samtidigt ställts utanför arbetsmarknaden.

STARKA KONKURRENSFÖRDELAR

Samhalls styrka som arbetsmarknadspolitisk aktör bygger på en rad tunga konkurrensfördelar.

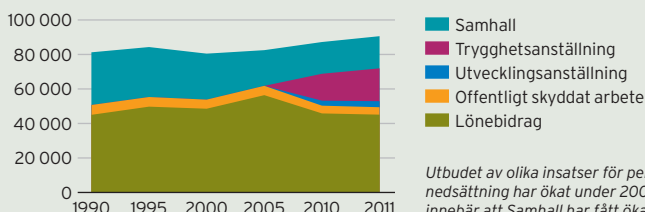
Företaget har en stabilitet som grundar sig på en långsiktig ägare och en ekonomisk soliditet. Det ger förutsättningar för både långsiktiga kundrelationer och personalutveckling för personer som behöver långvariga insatser för att utveckla sin kompetens. Medarbetarna på Samhall kan även utveckla sin anställningsbarhet i marknadsmässig produktion av varor och tjänster som efterfrågas och levereras till kund. Samhall har också en unik förmåga och metodik att matcha den enskildes förutsättningar mot arbetsuppgifternas krav.

Samhalls geografiska spridning ger kunderna möjlighet att ersätta många olika leverantörer med ett företag som tar ett samlat ansvar. Samtidigt ger det Samhall möjlighet att fördela produktion över hela landet så att företaget kan uppfylla det arbetsmarknadspolitiska uppdraget att finnas där behoven finns. Samhall erbjuder också samhällsnytta genom sitt breda hållbarhetsarbete med avseende på såväl social och ekonomisk hållbarhet som en hållbar miljö (läs mer på sid 19–45).

ÖKADE KRAV PÅ ARBETSMARKNADEN

Samhalls målgrupp är personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som har behov av arbete som "inte kan tillgo-

SÄRSKILDA ARBETSMARKNADSPOLITISKA INSATSER FÖR PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING
2011-12-31, antal personer



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



Håller huvudstaden ren

Parkskötsel, renhållning och gatusopning – det är nödvändiga men ganska osynliga tjänster för att en storstad ska fungera.

– Vi ska inte synas men vårt jobb ska synas. De flesta lägger inte märke till oss när allt löper på. Om det däremot inte skulle fungera blir många upprörda, säger Lars Thyberg, VD för Stockholm Entreprenad som sköter utemiljön i huvudstaden, på uppdrag av kommuner, myndigheter, fastighetsbolag och föreningar.

– Vi samarbetar sedan länge med Samhall. De sköter bland annat den manuella renhållningen inne i city, till exempel att tömma papperskorgar och plocka skräp. Att lägga ut lämpliga uppdrag på underleverantörer är en del av vårt arbete med att bli mer kostnadseffektiva, säger Lars Thyberg.

Runtom i Stockholms city möter man

dagligen personal i neonfärgade kläder med Samhalls logga som bidrar till att hålla staden snygg och gästvänlig.

Nu planerar Stockholm Entreprenad att utöka samarbetet med Samhall.

– Vi kommer att ta med Samhall som samarbetspartner när vi lämnar offerter på de nya uppdragen. Det bygger på ett ömsesidigt förtroende mellan företagen. Vi lägger vår affärsrisk i deras händer.

Tanken bakom samarbetet är enkel: har Stockholm Entreprenad egen personal till uppdragen blir det de som utför jobben – annars anlitar man Samhall.

– Samhall är vår förlängda arm och har ett stort ansvar. Kunden bryr sig inte om att det är Samhall som gör jobbet – de ställer samma krav på att det ska bli rätt gjort.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall | Fokus nr 4/2011*

doses genom andra insatser”. Med utgångspunkt från att Samhall erbjuder reella arbetsuppgifter måste det dock alltid finnas en arbetsförmåga för att en anställning i företaget ska vara meningsfull. Det går samtidigt inte att sätta en fast lägsta gräns för arbetsförmågan. Den kan variera med de olika uppdragen och arbetsuppgifterna. Samhalls verksamhet bygger på blandade grupper, som sätts samman utifrån ett individperspektiv.

I grupperna kompletterar medarbetarna varandra och tillsammans kan man klara ett helhetsåtagande.

På detta sätt står Samhall också för mångfald. I företaget blandas och förenas olika grupper med varierande förutsättningar och bakgrund. Det motverkar inlåsning och särlösningar. Företaget har medarbetare med olika funktionsnedsättningar, olika ålder, olika kön, olika etnisk och religiös bakgrund.

Målgruppen förändras över tiden både vad gäller funktionsnedsättningar, ålder och utbildningsnivå. Även målgruppens förväntningar på arbetslivet förändras. Samtidigt måste Samhall uppfylla kundkraven på marknaden, vilket innebär att den sociala kompetensen blir ett allt viktigare arbets-

krav. I och med att Samhall har verksamhet 365 dagar om året ställs också allt högre krav på flexibilitet och anpassning av arbetssättet.

SAMVERKAN MED ARBETSFÖRMEDLINGEN

Inom ramen för statens uppdrag är det Arbetsförmedlingen som disponerar alla arbetstillfällen hos Samhall och som avgör vem som ska få jobb. Samhall har en kvalitetsöverenskommelse med Arbetsförmedlingen med en definition av de grupper som ska prioriteras vid rekryteringen och med rutiner för samverkan kring rekryteringen. Den huvudsakliga anställningsformen i Samhall är tillsvidareanställning. Visstidsanställning får endast förekomma vid särskilda omständigheter och arbetstoppar. Rekrytering sker inte till en viss arbetsuppgift, utan intern rörlighet ska ge kontinuerligt yrkesmässigt lärande. Affärsinriktning och verksamhetsuppläggning kombinerat med matchningen av individer och affärer ska säkerställa att alla medarbetare får ett lämpligt arbete i kärnuppdraget med möjligheter till utveckling och övergång.

Den geografiska spridningen av Samhalls verksamhet fastställs i samråd med Arbetsförmedlingen. Idag bedriver Samhall verksamhet i 169 kommuner och har anställda som är mantals-skriva i 268 av landets totalt 290 kommuner.

Samhall har, utöver kärnuppdraget, 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.

Vid sidan av kärnuppdraget erbjuder Samhall också Arbetsförmedlingen en del insatser inom ramen för affärsområdet Arbetsmarknadstjänster. Insatserna gäller för närvarande främst förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom Arbetsförmedlingens program jobb- och utvecklingsgarantin (JOB fas 1 och 2).

NYTT REGERINGSUPPDRAG

Inför 2012 har Samhall vid sidan av kärnuppdraget fått regeringens uppdrag att erbjuda tidsbegränsade anställningar. Detta är en del i regeringens satsning för att skapa fler möjligheter för dem som lämnar sjukförsäkringen och har en funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga och som gör att de har svårt att konkurrera på den vanliga arbetsmarknaden. Uppdraget innebär att Samhall ska erbjuda 1 000 sådana tidsbegränsade platser under åren 2012 och 2013 samt 500 platser under 2014.

Utveckling genom arbete

Utveckling genom arbete är grunden för Samhall. Genom att matcha individens förutsättningar mot arbetsgivarnas krav ser Samhall till att rätt personer får rätt uppdrag. En väsentlig del är också att medverka till att medarbetarna kan gå över till anställningar hos andra arbetsgivare.

Medarbetarperspektivet utgör grunden för Samhalls verksamhet och bygger på värdet av utveckling genom arbete. Samhall ser till den enskilde medarbetarens förmåga och möjligheter att utvecklas i arbetet. Medarbetarnas förutsättningar matchas mot arbetskraven i olika arbetsuppgifter så att rätt person får rätt uppdrag. På det sättet bidrar Samhall till att utveckla och visa anställningsbarheten hos personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga.

Lärandet i Samhalls kärnuppdrag bygger framför allt på att medarbetarna deltar i produktionen av varor och tjänster. Tillgången till arbetsuppgifter är därför en helt grundläggande förutsättning för personalutvecklingen. Lärandet omfattar även utbildning för att stärka yrkeskompetensen samt olika utvecklingsinsatser för att stärka den personliga anställningsbarheten och motivationen att gå vidare i arbetslivet.

ÖVERGÅNGSARBETET KRÄVER RESURSER

En väsentlig del i Samhalls uppdrag är att medarbetarna ska gå över från Samhall till anställningar hos andra arbetsgivare. Samhalls arbete med över-

gångarna försvåras av den höga medelåldern och den långa anställningstiden bland Samhalls anställda i kärnuppdraget. Det innebär att motivationen att lämna en fast anställning i Samhall kan vara låg samtidigt som efterfrågan på arbetsmarknaden är låg. Samtidigt har en ökande andel medarbetare utnyttjat rätten att komma tillbaka till Samhall inom ett år efter övergång. Övergångsarbetet kräver därför betydande resurser och metodutveckling, dels för att motivera medarbetare att lämna Samhall för övergång, dels för att säkerställa att övergångarna blir varaktiga. Som ett led i övergångsarbetet har Samhall nu också på ett tydligare sätt i affärsutvecklingsarbetet börjat erbjuda kunder möjligheten att rekrytera personal. Därmed kan Samhall också fungera som ett rekryteringsföretag i samarbetet med kunderna.

SKAPAR STOLTHET OCH MOTIVATION

När personer med funktionsnedsättning går från arbetslöshet till anställning i Samhalls kärnuppdrag får de möjlighet till egen försörjning och till att bidra i en verksamhet som skapar kundnytta och bruttovinst. Detta medför dels en samhällseko-



Alla kan passa in

Vad man kan göra på jobbet är viktigare än vad man inte kan göra. Det är grunden i Samhalls nya arbetssätt som utgår ifrån medarbetarnas funktionsförmåga.

– Funktionshindret är redan väl utrett hos alla. Vi tar i stället reda på vilken förmåga som är kvar och vad man faktiskt kan göra. Ibland behövs bara att någon tror på en, säger Karin Falk Olsson, personalledare på Samhall i Jokkmokk.

I Jokkmokk kallas metoden för spindeln. Den färdiga bedömningen av funktionsförmågorna blir till en bild som liknar ett spindelnät då den matchas ihop med bilden som visar vilka krav en arbetsuppgift ställer.

Då underlaget blivit klart har medarbetarna fått välja några låtsasjobb som de skulle vilja prova. Att matcha ihop person och arbetsuppgift blir enkelt. Om topparna på bilden passar ihop är personen ypperlig för arbetsuppgiften.

– Spindeln visar vad som går att utveckla. Just den här tydligheten har fått alla att förstå syftet. För dem som vill höja sin nivå, exempelvis sin fysiska uthållighet, ser vi på vad just den personen kan göra för att nå dit och hur vi kan hjälpa till. Det kan vara att uppmana till friskvård eller promenader, säger Karin.

Samhalls medarbetare Carola Andersson, som arbetar med leverans av LKAB:s arbetskläder, tycker att metoden är spännande och häftig.

– Det var roligt att göra den. Och det skulle vara trevligt om det fanns fler arbetsuppgifter att välja mellan så att man kunde alternera, säger hon.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall i Fokus nr 3/2011*



En kasse kommer lastad

Varje vecka plockar Samhall ihop och levererar ungefär 1 000 beställningar av livsmedel och andra dagligvaror hem till pensionärer i Stockholmsområdet.

– Det är en väldig logistik för att få allting att fungera som det ska. Ett riktigt teamwork, säger produktionssamordnarna Ashraf Fayeز och Ros-Marie Sparr.

Nästan all inhandling sker i Ica Maxis väldiga stormarknad på Svetsarvägen i Solna, där Samhallpersonalen har egna kontorsutrymmen och en egen kassa där alla inköp registreras.

Produktionssamordnarna planerar i vilken

ordning beställningarna ska hanteras för att plockning och leverans ska gå så effektivt som möjligt.

– Vi får in beställningarna på lite olika sätt. Vanligast är att hemtjänstpersonalen samlar ihop inköpslistorna och faxar eller mejlar in dem till oss, berättar Ros-Marie Sparr.

Hennes främsta uppgift som produktionssamordnare är att stötta plockarna ute i butiken om det dyker upp problem. Kollegan Ashraf Fayeز ansvarsområde är att se till att alla kassar processas genom kassan och att leveranserna kommer i väg som de ska.

– Jag har bland annat kontakt med våra

chaufförer. Det är nya utmaningar varje dag, säger han.

När alla papperskassar med varor blivit registrerade i kassan sorteras de i körturer och körs i väg till lastkajen för instuvning i en skåpbil.

– Alla pensionärer är så glada när de får sina matkassar. När man möter så mycket glädje och tacksamhet blir man själv varm och lycklig inombords. Man känner att man har ett jobb som verkligen betyder något, säger chauffören Shaikhani Shukrulla.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall I Fokus nr 1/2011*

”*Avsikten med ”Nya Samhall” är att utveckla Samhall som en hållbar leverantör med en unik kombination av samhällsnytta, medarbetarnytta och kundnytta.*”

nomisk nytta, dels bidrar det till medarbetarnas stolthet och motivation att utvecklas i arbetslivet.

Staten ersätter Samhall för de uppdragsrelaterade merkostnaderna i verksamheten jämfört med andra företag. Merkostnadsersättningen bestäms av staten för ett år i taget. Samhall får ersättningen som en klumpsumma som betalas ut med en tolfedel varje månad.

Samhalls individrelaterade merkostnader beror på:

- Medarbetarnas nedsatta arbetsförmåga som innebär lägre arbetstakt och att fler får dela på arbetsuppgifterna.
- Personalutveckling och övergångsarbete.
- Anpassad produktionsuppläggning och arbetsmiljö såväl individuellt som generellt.
- Personalrelaterade merkostnader som arbetskläder, arbetsredskap med mera.

Samhalls strukturella merkostnader beror på:

- Att Samhall inte säger upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist, vilket bland annat kompenseras av olika utvecklingsinsatser.
- Hög personalrörlighet.
- Rikstäckande verksamhet innebär merkostnader för både den geografiska och affärsmässiga spridningen.

”NYA SAMHALL” – ÖVERSYN

AV VERKSAMHETEN

Sommaren 2011 tillsatte regeringen en särskild utredare med uppdrag att se över de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Utredningen, som antagit namnet FunkA-utredningen, ska vara klar med sin översyn under våren 2012. Översynen omfattar även Samhalls verksamhet.

Utredningen ska bland annat analysera det förslag till utveckling av företaget – ”Nya Samhall” – som Samhall presenterade för regeringen våren 2011 i budgetunderlaget för 2012–2014. Förslaget innebär utveckling av ett nytt kärnuppdrag med syfte att öka genomströmningen genom införande av en tidsbegränsad anställning för ”Utveckling genom arbete” samtidigt som en del, ”Trygghet i arbete”, behålls för dem som har störst behov av långvarig anställning. En sådan förändring innebär att företaget mer flexibelt kan prioritera olika grupper med funktionsnedsättning att ta sig in på arbetsmarknaden, utifrån ägarens riktlinjer och behov. För till exempel ungdomar med funktionsnedsättning skulle då Samhall på ett tydligt sätt kunna vara ett steg på vägen in i arbetslivet. Samtidigt kan Samhall erbjuda trygghet för den som slagits ut och står långt från arbetsmarknaden. Förslaget ”Nya Samhall” bygger vidare på styrkorna i befintlig kompetens, organisation, kund- och intressentrelationer. Avsikten är att utveckla Samhall som en hållbar leverantör med en unik kombination av samhällsnytta, medarbetarnytta och kundnytta.

SAMHALLS ERBJUDANDE TILL MEDARBETAREN

Samhall vill erbjuda medarbetaren:

- utveckling genom arbete och möjlighet att pröva olika arbetsuppgifter hos företaget eller någon av företagets kunder
- arbete med efterfrågade produkter och tjänster
- delaktighet och medverkan i ett socialt sammanhang med arbetskamrater
- starkt självförtroende och ökad självkänsla
- möjlighet att visa sina styrkor
- en ekonomisk trygghet och en bas att stå på genom kollektivavtalad lön
- yrkesutbildning, individuell arbetsanpassning och rehabilitering
- arbete i en takt som är anpassad efter de egna förutsättningarna
- stöd för att söka arbete hos andra arbetsgivare
- möjligheter att pröva ett arbete hos en annan arbetsgivare och kunna komma tillbaka till Samhall inom ett år
- ökad kompetens
- ökad anställningsbarhet och synliggörande som en tydlig resurs i arbetslivet
- förlängning av sin aktiva tid i arbetslivet.

"Sveriges viktigaste serviceleverantör"

I Samhalls uppdrag ligger att producera efterfrågade varor och tjänster. Affärerna väljs med utgångspunkt från såväl medarbetarnas förutsättningar som vad kunderna efterfrågar och är beredda att betala för. Samhall är en bred och mångsidig leverantör av olika tjänster och produkter, till exempel inom städ, tvätt, fastighetsunderhåll, lager/logistik och tillverkning.

Efter några års uppgång i den svenska ekonomin dämpades konjunkturutvecklingen betydligt under senare delen av 2011. Konjunkturbedömningarna för de flesta svenska branscher är därför avvakande och osäkra inför 2012. Särskilt industrikonjunktoren befinner sig i en nedåtgående trend. Dagens stora osäkerhet om utvecklingen på många marknader gör därför att Samhall eftersträvar fler uppdrag som är konjunkturoberoende.

Under 2011 hade Samhalls industriproduktion en positiv utveckling och då särskilt gentemot kunder inom fordons- och träindustrin. Även förpackning/montering utvecklades bättre än förväntat. Samhalls betydande affärer inom tjänster och bemannade lösningar ökade dock inte i tillräcklig omfattning. Samhalls stora utmaning i nuvarande konjunkturläge ligger därför i att fortsatt öka affärsvolymerna, särskilt inom dessa områden, för att kunna nå såväl ökad beläggning som bättre ekonomiskt resultat. Under 2011 har Samhall genomfört betydande insatser för att utveckla och stärka försäljningsorganisationen och försäljningsinsatserna med sikte på att marknadsföra företaget som en bred och mångsidig leverantör av olika tjänster och produkter.

Oberoende av de senaste årens upp- och nedgångar i konjunktoren har ett allmänt ökat fokus på hållbarhetsfrågorna väckt allt fler företags intresse för att samarbeta med Samhall. Detta handlar då inte bara om att dessa företag ser att de kan dra nytta av Samhalls uppdrag att skapa arbete för personer med funktionsnedsättning. Det handlar även om att de värderar Samhalls etiska, ekonomiska och miljömässiga ansvar och dess bidrag till en hållbar utveckling av samhället. I lågkonjunktorens spår är det också viktigt med den ekonomiska stabilitet som Samhall kan erbjuda.

FEM AFFÄRSOMRÅDEN

Samhall ska förena ett starkt individperspektiv, som tar fasta på medarbetarnas utvecklings- och övergångsmöjligheter, med en lönsam affärsstruktur, som erbjuder ett varierat utbud av arbetsuppgifter. De tidigare fastställda långsiktiga strategierna för Samhalls affärsinriktning ligger fast. Det innebär att den egna tillverkningen fortfarande är en viktig del, men att en allt större andel av Samhalls medarbetare arbetar med uppdrag inom tjänster och bemannade lösningar ute hos kunderna.

Bland kunderna finns många av Sveriges mest välkända företag som Permobil, Lernia, Ica, Max

FÖRDELNING AV ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

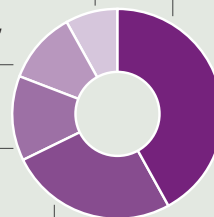
Tjänster, 42% (7 820 st)

Industriproduktion, 8% (1 569 st)

Förpackning/montering, 11% (2 049 st)

Resurspersoner¹ m.fl., 13% (2 463 st)

Bemannade lösningar, 26% (4 740 st)



¹ Personer som haft brist på arbetsuppgifter ingår i en personalpool.

Hamburgerrestauranger, Sodexo och Volvo. Samhall anlitas också av många kommuner, från Malmö och Lomma i söder, till Luleå och Gällivare i norr.

Samhalls affärer är organiserade i fem affärsområden: Industriproduktion, Förpackning/ Montering, Tjänster, Bemannade lösningar och Arbetsmarknadstjänster.

Affärsuppdragen utförs som entreprenader, bemannade lösningar eller egen tillverkning. I entreprenaderna sker arbetet i kundens lokaler, men Samhall tar ett helhetsansvar för planering, ledning och genomförandet av uppdraget. I de bemannade lösningarna är Samhalls medarbetare mer direkt integrerade i kundens verksamhet och arbetet sker i kundens namn. I de bemannade lösningarna har Samhall personalansvaret medan kunden svarar för produktionsledningen. Den egna tillverkningen sker i Samhalls egna enheter och rymmer allt ifrån avancerad industriell tillverkning till enklare förpackningsarbete, logistik och montering. Den egna tillverkningen är viktig för att säkra att Samhall kan erbjuda arbetstillfällen över hela Sverige och ger god sysselsättning för en del av målgruppen. På produktionssidan har Samhall mångårig erfarenhet och betydande kompetens. Detta är en styrka som Samhall också använder i de Bemannade lösningarna genom att i varierande utsträckning kunna erbjuda kunden ett större åtagande vad gäller till exempel egen produktionsledning i kundens lokaler, egen hanteringsutrustning, inköpsutförande med mera.



Fast hos Polisen

Sedan december 2010 tar Inger Östlund emot människor som blivit rånade, misshandlade eller vill anmäla förlorat gods på polisstationen i Skärholmen. Inger tar emot de drabbade och skriver en rapport om det inträffade.

– Alla är snälla och stöttande här. Tidigare var jag styrd av jantelagen, men nu är jag mer trygg – jag kan fortfarande lära mig nya saker.

I november 1999 gick Inger Östlund in i väggen: hon hade då haft flera tunga, krävande arbeten, var ensamstående med två små barn, och hennes pappa insjuknade i cancer.

Inger var sjukskriven till 2004 då hon fick jobb på Samhall, som trädgårdsskötare på Skogskyrkogården i Gamla Enskede i Stockholm.

Det blev början på något nytt efter flera år av utbrändhet och depression.

– Jag var tveksam till en början och hade mina fördomar om Samhall. Men

de har jag fått omvärdera många gånger. Utan stödet från Samhall hade jag inte kommit till min nuvarande arbetsplats.

Arbetet på Skogskyrkogården var fysiskt krävande, men innebar också många betydelsefulla möten med besökare på kyrkogården.

De egenskaper som Inger utvecklade under åren på Samhall har hon stor nytta av i sitt arbete hos polisen. Här är det ofta ett högt tempo med många människor som pockar på uppmärksamhet.

– Visst blir jag trött om det är för mycket ljud och stress under en dag, och det var en tuff omställning i början. Men nu går det bättre. Jag älskar mitt nya jobb, här vill jag vara kvar tills jag går i pension, säger hon.

Referat av artikel i tidningen Samhall i Fokus nr 3/2011

ERBJUDANDE OCH PRODUKTUTVECKLING

Samhall har i ett historiskt perspektiv utvecklats från en industrikoncern till en professionell serviceleverantör. Det innebär också att företaget under senare år tagit betydande steg från ett tidigare renodlat produktionsperspektiv till ett allt starkare marknads- och kundfokus.

Under 2011 påbörjades ett arbete med att utveckla tydligare och mer slagkraftiga erbjudanden inriktade på utvalda kundgrupper där Samhalls tjänster kan tillföra ett värde. Produktutvecklingen har initialt fokuserats på att strömlinjeforma och förtydliga erbjudandena vad gäller innehåll och former för leverans och drift i syfte att bli en mer attraktiv leverantör. Med utgångspunkt från företagets ställning som en stabil och långsiktig aktör med nationell täckning utvecklar Samhall nu bland annat sitt samarbete med stora rikstäckande företag och organisationer.

Samhalls utveckling av erbjudanden inriktas mot de fem områdena Städ & tvätt, Lager & logistik, Arbetsplats- & fastighetstjänster, Äldreservice och Tillverkning.

STÄD & TVÄTT – SAMHALLS STÖRSTA TJÄNSTEPRODUKT

Städ är idag Samhalls enskilt största produkt inom tjänsteverksamheten. Med 5 655 medarbetare är Samhall idag också Sveriges tredje största aktör inom branschen. Samhall städar bland annat kontor, shoppingcentra, butiker, skolor och trapphus. Med närmare 20 års branschvana och välutbildade medarbetare kan Samhall erbjuda stor kompetens inom området. Rätt städmetod, rätt utrustning och rätt kemikalier är idag ett måste för att nå framgångar inom städ. Idag kan Samhall erbjuda behovsstäd som alternativ till traditionellt schemalagt arbete. I utförandet av dessa tjänster följer vi kvalitetssystemet INSTA 800 samt ISO 9001 och ISO 14001. Exempel på kunder som använder sig av Samhalls städtjänster är Ica, Ikea, Nordstan, Bauhaus, Max Hamburgerrestauranger och Polisen. Vid sidan av städ erbjuder Samhall också stor- och specialtvätt av arbetskläder och textilier för bland annat kontor, industri, sjukhus, hotell och kommuner.

LAGER & LOGISTIK – ALLA DELAR AV LAGERHANTERINGEN

Lager & logistik är också ett område där Samhall har mångåriga erfarenheter. Inom området arbetar Samhall med alla delar av lagerhantering ute

” Vår strategiska intention är att Samhall ska vara bäst på att bemanna personalintensiv verksamhet genom konkurrenskraftiga erbjudanden inom tjänster, bemannade lösningar och tillverkning.

hos kund. Samhall kan erbjuda kunderna hjälp med smidiga och smarta logistiklösningar för att effektivisera produktionen. Samhalls medarbetare arbetar här med mottagning, sortering, förpackning, inhandling och distribution. Samhall erbjuder lösningar som inte minst passar många entreprenörsdrivna företag. Ett bra exempel på detta är Samhalls samarbete med InkClub, som bara på några år blivit Europas ledande leverantör av bläckpatroner och fotopapper via internet. Samarbetet har pågått sedan 2001 och omfattar idag 70 av Samhalls medarbetare. Varje dag packar och skickar dessa medarbetare cirka 6 000 order från InkClubs lager i Uppsala.

ARBETSPLATS- & FASTIGHETSTJÄNSTER – FRÅN ENKLA TILL KOMPLEXA TJÄNSTER

Inom Arbetsplats- & fastighetstjänster erbjuder Samhall olika former av fastighetsskötsel både inomhus och utomhus. Uppdragen varierar från komplexa moderna system till skötsel av planteringar, renhållning och snöröjning.

ÄLDRESERVICE – FRÅN HEMSTÄD TILL DISTRIBUTION AV MAT

Inom Äldreservice erbjuder Samhall vårdgivare hemstäd, hushållstvätt, inhandling av dagligvaror och distribution av mat. På detta sätt kan Samhall medverka till att avlasta vårdpersonalen och ge de äldre ett mer komfortabelt liv.

TILLVERKNING – SKRÄDDARSYDDA KUNDLÖSNINGAR

Inom Tillverkning har Samhall en betydande och mångårig kompetens och erfarenhet som spänner över flera verksamhetsområden. Det gäller allt ifrån kvalificerad tillverkning av kablage och träproduktion till enklare förpacknings- och monteringsarbeten. Under senare år har företaget utvecklat 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. Med utgångspunkt från den samlade tillverkningskompetensen erbjuder Sam-

hall idag kundanpassade lösningar i form av tillverkning vid egna enheter, bemannade lösningar eller kombinationer av dessa. Samhall erbjuder montering som är anpassad efter kundens önskemål. Det gäller flera olika branscher och vi utför bland annat kundanpassad montering för Volvo lastvagnar och Permobil.

Inom mekanisk produktion och plastproduktion arbetar Samhall både med legotillverkning och produktion av komponenter och färdiga produkter. Vi tillverkar bland annat inredningssystem till servicebilar, karosseridetaler till husvagnsindustrin, ventilationsutrustningar samt boxar och stativ till telekomindustrin. Inom elektronik, kablage och fiberoptik arbetar Samhall med en lång rad företag och produkter. Vi utför yt- och hålmontering av kretskort, lackning och inbyggnad av kretskort samt elektronikmontering. Samhall arbetar också med kablage tillverkning och kvalitetstestning utifrån kundernas önskemål. Inom fiberoptik erbjuder Samhall spetskompetens och är en av landets största leverantörer av kontakteringar av fiberoptisk kabel.

Under 2011 har Samhall genomfört en inventering av alla produktionsenheter med avseende på resultat, personella resurser, kompetens, infrastruktur samt utvecklingspotential. Det fortsatta utvecklingsarbetet för produktionsverksamheten är inriktat på att konkretisera den nya strategiska inriktningen i produkt-/konceptutveckling samt paketering av produktionserbjudandet.

ARBETSMARKNADSTJÄNSTER

Arbetsmarknadstjänster är ett affärsområde som ligger vid sidan av Samhalls kärnuppdrag och där företaget erbjuder arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster i konkurrens med andra aktörer inom området. Den huvudsakliga kunden är Arbetsförmedlingen och för närvarande erbjuder Samhall i första hand förstärkt arbetsträning och fördjupad bedömning inom ramen för Arbetsförmedlingens jobb- och utvecklingsgaranti (JOB fas 1 och 2). Samhalls erbjudande gäller hela landet men med koncentration till större tätorter. Vid slutet av 2011 fanns 1 137 personer i denna åtgärd inom Arbetsmarknadstjänster.

REKRYTERING VIA SAMHALL

Som en del i Samhalls personalutvecklingsarbete övergår varje år cirka 1 000 medarbetare till anställningar hos andra arbetsgivare. Detta ingår som ett av målen för Samhalls kärnuppdrag.

Genom arbete med efterfrågade arbetsuppgifter, vidareutbildning och personligt stöd utvecklar Samhalls medarbetare sin arbetsförmåga för att kunna bli kompetenta medarbetare hos andra arbetsgivare. Samhalls medarbetare har därmed kommit att utgöra en viktig rekryteringspool för andra arbetsgivare. Samhall har med utgångspunkt från en unik matchningsmetod därmed också utvecklats till något av ett rekryteringsföretag som medverkar till att rätt person kan rekryteras till rätt arbete. Under senare år har Samhall alltmer lyft fram rekryteringen som en integrerad del i affärsutvecklingen. Det innebär att Samhall inte bara kan erbjuda sina kunder olika service-lösningar utan även möjligheten att rekrytera kompetent personal. Samhall har sedan flera år uppdrag för Max Hamburgerrestauranger och Polisen i Stockholm, där även rekryteringen av personal från Samhall ingår som en väsentlig del av affärssamarbetet. Under 2011 inledde Samhall ett större samarbete med Sodexo. Samhall blir en betydande underleverantör till Sodexo gällande vissa städtjänster, men målsättningen med samarbetet är också att ett större antal medarbetare från Samhall årligen ska erbjudas anställning hos Sodexo eller deras kunder.

ETT STEG NÄRMARE KUNDEN

Under 2011 genomfördes en rad insatser för att sätta ökat fokus på Samhalls kunder med syfte att få hela organisationen att ta ett steg närmare kunden och därmed inte minst öka merförsäljningen. Det har gällt allt ifrån den generella marknads-kommunikationen till kundbemötandet i det enskilda uppdraget. Utbildningar har bedrivits och strategiska kundplaner har upprättats under den gemensamma beteckningen "Kundskapsåret".

Från och med 2011 har arbetssättet med "Super-nöjda kunder" ersatt de tidigare årliga NKI-mätningarna för att följa upp kundnöjdheten. Med detta utvärderande arbetssätt kan vi få fram kundernas betyg vad gäller image, pålitlighet, lyhördhet, affärsmässighet och kvalitet. Utvärderingen följs sedan alltid upp genom en personlig utvärdering med kunden, vilket också ger möjlighet till merförsäljning. Detta är också syftet och samtidigt det unika med detta kundindexverktyg.

SAMHALLS KONKURRENSFÖRDELAR

Förutom den specifika kompetensen inom olika områden vill Samhall erbjuda kunderna:

- Stabil och långsiktig aktör.
- Anpassningsbar och flexibel utifrån kundens varierande volymbehov över tiden.
- Nationell täckning.
- Branschbredd med erfarenheter från ett stort antal branscher inom både varu- och tjänsteproduktion.
- Kan arbeta helt integrerat med kunden.
- Kompetens och erfarenhet inom produktionsledning, effektivisering (arbetsmiljö, Lean-production med mera) och matchning.
- Engagerade och välutbildade medarbetare.

De generella konkurrensfördelarna ger Samhall grunden för att utveckla goda affärer. Förutsatt att det finns en affärsmässig grund för ett samarbete kan Samhall dessutom erbjuda kunder ett mervärde som handlar om att:

- Samhall kan erbjuda kunden möjligheter att rekrytera personal.
- Samhall kan erbjuda kunden att förena affärer med ett samhällsansvar / CSR (= Corporate Social Responsibility).

Årets vägvisare

Det går att kombinera lönsamma affärer med ett socialt ansvar. På Samhalls Visa vägen-seminarium fick deltagarna många positiva exempel – både på värdet av att anställa personer med funktionsnedsättning och att satsa på hållbarhet i ett bredare perspektiv.

– Det är viktigt att se kraften hos alla människor som kan och vill jobba. Arbete är bland det viktigaste för att få ett bra liv, sa Samhalls VD Monica Lingegård när hon inledde Visa vägen-seminariet den 30 november.

Drygt 600 personer hade bänkat sig för att lyssna på seminariet, vars syfte var att lyfta fram goda exempel och visa på nyttan med att anställa personer med funktionsnedsättning. Temat för seminariet var kommersiell hållbarhet.

– Samhall är Sveriges viktigaste serviceföretag. Vi bidrar med en unik kombination av kundnytta, samhällsnytta och medarbetarnytta, konstaterade Monica Lingegård men tillade sedan:

– Vi kan göra mycket, men inte allt. 250 000 personer skulle behöva komma in på arbetsmarknaden.

Men hur ska man då göra för att få in fler personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden?

Frågan bollades över till arbetsmarknadsminister Hillevi Engström, som lyfte fram Samhall som en av de viktigaste arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

– Varje företag eller organisation borde tänka på vad de kan göra på sin egen arbetsplats – även den lilla verkstaden kan ta emot praktikanter. Det är inte alltid som det behövs så mycket anpassning, och samhället kan hjälpa till med resurser. I grunden handlar det om ledarskap, värderingar och attityder, sa Hillevi Engström.

Det borde vara lika viktigt att ha ett inklude-

rande socialt hållbart samhälle som ett miljömässigt hållbart samhälle, hävdade Hillevi Engström som menade att även staten kan göra mer på sina arbetsplatser.

De små företagen fick mycket beröm under seminariet, men det finns även många större företag och organisationer som utmärker sig på ett positivt sätt.

Icas koncernchef Kenneth Bengtsson berättade hur Ica på två år anställt 900 personer med funktionsnedsättning. Han fick själv idén till företagets satsning efter att ha sett Glada Hudik-teaterns uppsättning av "Elvis".

– Nu har vi ett bra samarbete med Samhall – de sköter till exempel all vår lokalvård. Det här lönar sig också ekonomiskt: genom att arbeta med rätt värdegrund får vi lättare att locka till oss kompetenta medarbetare.

Inom den statliga sfären har Polisens rekryteringsarbete fått stor uppmärksamhet. Förra årets vinnare av Visa vägen-priset, Carin Götblad som är länspolismästare i Stockholm, fick inte bara dela ut årets priser – utan också redogöra för hur Polisen lyckats så väl med sitt mångfaldsarbete.

– Hos oss finns det funktionsnedsatta i alla funktioner, från ledningscentralen till arresten. Det finns hur mycket arbete som helst att utföra, sa Carin Götblad.

Satsningen har fallit väl ut: en tredjedel av dem som kom från Samhall har nu fått fast jobb.



VISA VÄGEN-PRISTAGARNA 2011 För fjärde året i följd delades Visa vägen-priset ut till Årets arbetsgivare respektive Årets eldsjäl – förebilder och inspiratörer som har öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

I år fick det gotländska tillverkningsföretaget SweProd priset som Årets arbetsgivare för sitt målmåttbara sätt att erbjuda lämpliga arbetsuppgifter för personer med funktionsnedsättning.

– På ett företag finns en massa olika arbetsuppgifter och till det behövs det olika människor, så enkelt är det, sa SweProds VD Henrik Svensson när han tog emot priset.

Årets eldsjäl blev Henrik Lindstedt från Panduro Hobby i Malmö, som samarbetat med Samhall sedan 2003 och nu har 35 anställda på företagets packningslager.

– Tidigare gjordes jobbet externt, men den här lösningen har gjort att vi kunnat korta ledtiderna betydligt samtidigt som vi är mer flexibla. Affärsnyttan är jätteviktig – samtidigt som det ger så mycket kraft att hjälpa människor, sa en rörd Henrik Lindstedt.

Jury för Visa-Vägen-priset delade ut två hedersnämningar. Den ena gick till Bicky Chakraborty, VD för och ägare till Elite Hotels, som under hela sin karriär visat ett unikt socialt engagemang och en stor tilltro till alla människors förmåga.

Den andra gick till Icas VD och koncernchef Kenneth Bengtsson för att det i ett stort företag med goda ekonomiska resurser ändå alltid behövs någon som går före och bestämmer vilken arena man ska spela på.

– Det gäller att börja med det lilla. Alla behöver matchning. Det gäller ju faktiskt för oss alla, konstaterade hon.

En stor privat aktör som upptäckt värdet av att anställa personer med funktionsnedsättning är hamburgerkedjan Max. Bröderna Richard och Christoffer Bergfors berättade att de har satt som mål att anställa 200 personer med funktionsnedsättning fram till 2014. Och redan idag är företaget uppe i 150 personer.

– Det finns många kommersiella fördelar med det: det skapar bättre stämning och driften fungerar bättre. Samtidigt laddas varumärket på ett positivt sätt. Det här är ju en naturlig del i ett modernt företag, avslutade Richard Bergfors.

På Visa Vägen-seminariet gjordes även utblickar där CSR-frågor i ett större perspektiv presenterades. Getinges ordförande Carl Bennett pratade om vikten av att lyfta personalfrågor och göra medarbetarna mer motiverade och engagerade för att lyckas som företag.

– Det är personalen som avgör om vi blir framgångsrika eller inte. Vi utvecklar verksamheten tillsammans med våra medarbetare på ett långsiktigt sätt och satsar på utbildning och forskning, och det lönar sig, sa Carl Bennett.

Jennie Perzon, hållbarhetsansvarig på konsultföretaget Accenture, beskrev hur yngre arbetssökande allt mer efterlyser en tydlig CSR-agenda hos företagen.



– Varje företag eller organisation borde tänka på vad de kan göra på sin egen arbetsplats – även den lilla verkstaden kan ta emot praktikanter.

Hillevi Engström, Arbetsmarknadsminister

– Alla företag måste rapportera i de här frågorna, så se till att koppla CSR-frågorna till era affärs-mål, löd uppmaningen från Jennie Perzon.

Ikeas Jeanette Skjelmose, globalt ansvarig för hållbarhetsfrågor, hävdade att hållbarhet kräver ett kommersiellt tänkande:

– Vi har bara en jord och vi måste hushålla med resurserna. Design som många har råd med och som hushåller med naturens resurser – det kallar vi demokratisk design.

Avslutningsvis fick åhörarna lyssna på McDonald's tidigare VD Mats Lederhausen. Det finns ingen konflikt mellan att tjäna pengar och att tjäna mänskligheten var hans devis.

– Mobilitet, möjligheten att jobba sig upp är viktig. Många olika infallsvinklar och perspektiv ger en dynamisk verksamhet – utan friktion ingen spänst och gnista. Människor behöver växa för att företagen ska växa, konstaterade Mats Lederhausen.



Cirka 600 personer deltog i Visa Vägen-seminariet på Rival i Stockholm i november 2011. På bilderna: längst upp t. h. arbetsmarknadsminister Hillevi Engström, ovan t. v. Bicky Chakraborty, VD Elite Hotels och moderatorn Karin Hjulström, ovan t. h. Icas VD Kenneth Bengtsson, nedan t. v. Monica Lingegård och Ikeas Jeanette Skjelmose.





Ett jobb som lyfter

– Jag trivs bra. Det är som att vara på ett gym hela dagarna för man får röra sig så mycket, säger Pär Linde.

Det är frukost och Pär har varmt matlådan, falukorv och makaroner.

Pär Linde skrattar ofta, men så har det inte alltid sett ut. Tidigare i livet har han varit deprimerad och mått dåligt. Det var också anledningen till att han kom till Samhall 1988.

Sedan ett par år har han jobbat på industri-lackeringsföretaget Kesam i Bollnäs som

Samhallanställd. Men under 2011 fick han anställning direkt på företaget.

– Jag tror det är liten risk att jag blir arbetslös, för de har så mycket jobb här.

Och Kesam har fått en arbetskraft att lita på.

– Jag har varit sjuk en dag sen 2007 och då hade jag varit på hälsocentralen och fått en bedövningsspruta, säger han.

På Kesam står Pär vid en tvättlinje och plockar på och av olika maskindelar som ska lackeras. Det handlar om att förbehandla

produkterna innan det är dags för ytbehandling.

Skulle han nu känna sig lite lägre någon gång har han ett eget recept för att bryta det:

– Då målar jag en tavla. Målandet är väldigt välgörande tycker jag.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall I Fokus nr 4/2011*

"En attraktiv arbetsmarknadsåtgärd"

När Samhall svarar på framtidens utmaningar är hållbarhet en viktig drivkraft. Ökad "Samhallnytta" omfattar både samhällsnytta och medarbetarnytta samt kundnytta.

Samhalls uppdrag och främsta bidrag till en hållbar utveckling är att personer med funktionsnedsättning blir mer delaktiga genom att ta plats på arbetsmarknaden i Sverige. Utmaningarna sträcker sig från den lokala arbetsmarknaden till global miljöpåverkan, från marknadsrisker vid konjunkturnedgång till ett individperspektiv på våra medarbetare. Därför utgår Samhalls hållbarhetsarbete från förnybarhet i många olika bemärkelser.

Under 2011 har de grundläggande förutsättningarna för verksamheten utmanats på olika fronter. Operativt har försäljningen och affärsutvecklingen varit i fokus för att säkra både tillgången till arbetsuppgifter och skapa ekonomisk hållbarhet. Strategiskt har Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag varit i fokus. Den arbetsmarknadspolitiska strategin har vidareutvecklats internt samtidigt som frågor om Samhall ingår i den offentliga FunkA-utredningen, som tillsatts av Arbetsmarknadsdepartementet.

Viktiga insatser under 2011 har framför allt varit en satsning på säljorganisationen för att öka affärsvolymen samt en dialog kring Samhalls arbetsmarknadspolitiska framtid, både internt och med externa intressenter. 2011 utmärktes av en kraftig förnyelse av Samhalls ledning. Verksamhetens strategiska utveckling har livligt diskuterats och hållbarhetsfrågorna har lyfts fram på ett helt nytt sätt i marknadskommunikationen.

När vi ser framåt vill vi utvecklas för att bli en attraktivare arbetsmarknadsåtgärd och nå fler ur målgruppen. Vi vill öka kundnytta och affärsnytta bland annat genom partnerskapskoncept som kan vara varumärkesbyggande, måloppfyllande eller visionära. Viktigast är alltid att öka nyttan för vår målgrupp och våra medarbetare genom att erbjuda möjlighet att utvecklas mot områden som efterfrågar arbetskraft med meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter, genom att öka rekryteringen så att fler får möjlighet till delaktighet i arbetslivet samt genom att stärka möjligheterna till varaktiga övergångar.

Vår filosofi är att styrning och prioritering av hållbarhetsarbetet ska integreras i kärnverksam-

Det dagliga operativa arbetet i Samhall har tre fokus för hållbarhet och förnybarhet som även är grund för denna hållbarhetsredovisning:

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

heten och inte vara ett sidospår. De grundläggande värderingarna finns i "Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy" som årligen uppdateras och fastställs av styrelsen. Hållbarhetsmålen finns i den årliga verksamhetsplanen och avrapporteras till styrelsen i de kvartalsvisa styrelserapporterna.

Hållbarhetsmålen har i huvudsak nåtts. Måloppfyllelsen framgår i kommande avsnitt. Inom de områden där vi inte nådde ända fram, har fokus nu satts på både analys av målens utformning, det vill säga att målen styr rätt, och på vad som behöver utvecklas för att öka måloppfyllelsen kommande år.

Hur Samhall ser ut framöver beror främst på ägarens intentioner men också i stor utsträckning på Samhalls egen förmåga att se möjligheterna och utveckla sin förmåga att möta utmaningar både på samhällsarenan och på marknaden.

Hållbarhetsfrågorna kräver långsiktighet och uthållighet. Långsiktigt prioriterade utvecklingsområden är att skapa tydliga arbetsmarknadspolitiska strategier utifrån statens förväntningar, produktutveckling med tydliga erbjudanden till våra kunder samt ledarutveckling med ett gemensamt arbetssätt i hela företaget.

Stockholm i februari 2012

(namnteckning)

Erik Strand
Styrelsens ordförande

Den nödvändiga intressentdialogen

Det är dialogen med våra intressenter som visar vilka områden som är viktiga att utveckla och förbättra.

Intressentdialogen vill vi, så långt möjligt, integrera i den löpande verksamheten. Då kan de synpunkter och förbättringsförslag som framkommer direkt påverka verksamhetsutvecklingen. Intressentgrupper, dialogform och hållbarhetsfrågor framgår av tabell på sidan 22.

Några kommentarer om urvalet av intressenter:

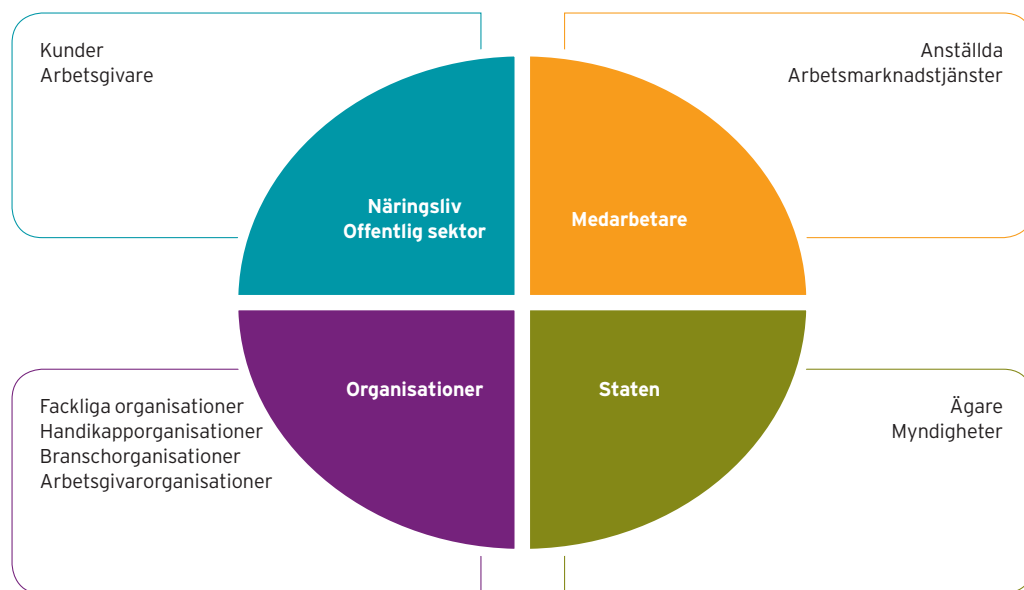
- De viktigaste intressenterna har valts utifrån en mångårig erfarenhet av dialog med de aktörer som ända sedan Samhall bildades 1980 varit avgörande för företagets trovärdighet, utveckling och affärsmöjligheter.
- Samhalls medarbetare finns både som anställda i de olika arbetsmarknadspolitiska uppdragen, som direkt anställda tjänstemän och som praktikanter eller deltagare i de tjänster som erbjuds av Samhalls Arbetsmarknadstjänster främst inom Jobb- och utvecklingsgarantin.
- Utifrån vårt arbetsmarknadspolitiska uppdrag intar Arbetsförmedlingen en särställning bland myndigheterna eftersom genomförandet av Samhalls kärnuppdrag sker i nära samverkan mellan

Arbetsförmedlingen och Samhall. Det gäller framför allt vid rekrytering och när anställda i kärnuppdraget lämnar Samhall för övergång. Utifrån uppdraget har Samhall ingen särskild intressentrelation till någon annan myndighet.

- Under 2011 och 2012 pågår utredningen om översyn av de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga med mera. Utredningen har antagit namnet FunkA-utredningen. Ett av utredningens uppdrag är att se över olika frågor om Samhall, främst modellen för merkostnadsersättning från staten och för- och nackdelar med en ny modell för Samhalls verksamhet. Under 2011 har utredningen därför varit en av de viktigaste intressenterna.

- Handikapporganisationerna är viktiga representanter för personer med funktionsnedsättning. Under 2011 har intressentdialogen avvaktat nya former som närmare kan knytas till den nya ledningsorganisationen och införas under 2012.

SAMHALLS VIKTIGASTE INTRESSENTER FINNS INOM FYRA SEKTORER



Intressentdialogen sammanfattas i följande tabell som både beskriver kanalerna för genomförandet och de viktigaste resultaten eller fokusområdena som intressentdialogen lett till.

Intressentgrupp	Dialogform	Hållbarhetsfrågor	Resultat/fokusområden 2011
Medarbetare	- Arbetsmiljökommittéer centralt och lokalt - Årliga utvecklingssamtal - Medarbetarundersökning, senast 2010	- Arbetsförhållanden och arbetsmiljö - Individuella utvecklingsmöjligheter - Motverka kränkande särbehandling	- Individuella utvecklingsmöjligheter - Arbetsanpassning - Översyn av utbildningsutbudet
Staten som ägare företrädd av Finans- departementet	- Bolagsstämma - Ägarrepresentant i styrelsen	- Bolagsstyrning - Ledande befattningshavares löner - Ekonomiskt långsiktig hållbarhet och effektivitet	- Verksamhetsmål - Ledande befattningshavares löner - Verksamhetsutveckling
Ägardialog	Besök av finansmarknadsminister Peter Norman, arbetsmarknadsminister Hillevi Engström med medarbetare. Besök av utredaren Kristina Husmark Persson i FunkA-utredningen	Samhalls långsiktiga utveckling	Årligt verksamhetsavtal för 2012 med nytt uppdrag att ta emot 1 000 utvecklingsanställningar
Samhall som arbets- marknadspolitisk åtgärd. Staten företrädd av Arbetsmarknads- departementet	Löpande avstämningar	Nytt uppdrag med utvecklingsanställningar 2012–2014	- Årligt avtal med arbetsmarknadspolitiska förutsättningar och mål för kärnuppdraget - Nytt uppdrag med 1 000 utvecklingsanställningar 2012
FunkA-utredningen	- Utredningens expertgrupp - Studiebesök för utredningen - Löpande dialog om underlag till utredningen	- Samhalls nuvarande kärnuppdrag - Samhalls förslag om ny modell för kärnuppdraget "Nya Samhall"	Utredningen lämnar sitt betänkande 2012-04-16
Arbetsförmedlingen	- Central samrådsgrupp på ledningsnivå - Lokal samverkan	- Löpande avstämningar av resultatrapportering - Samverkansprojekt - Den geografiska fördelningen av kärnverksamheten	- Uppdaterad kvalitetsöverenskommelse för kärnuppdraget - Förberedelse – uppföljning av samverkansprojekt, nya uppdrag, Samhalls Arbetsmarknadstjänster - Beslut om den geografiska fördelningen av kärnverksamheten under kommande år
Centrala fackliga organisationer	Samråd "CFO"	- Arbetsmarknadsfrågor - Samhalls utveckling med fokus på personalfrågor	Prioritering viktigaste hållbarhetsfråga: Individens utveckling genom anställning
Interna fackliga organisationer	- Företagsrådet - Arbetsmiljökommittéer centralt och lokalt	- Arbetsförhållanden - Arbetsmiljö - Sjukfrånvaro - Personalutveckling - Organisationsutveckling - Jämställdhet och mångfald	- Det viktiga ledarskapet - Samverkansformer
Branschorganisationer: Almega	Nytt forum inom Almega som ersätter Samhalls Kontaktråd	Etiska och affärsmässiga frågor om arbetsmarknadsinsatser för personer med funktionsnedsättning	Uppföljning av Samhalls tillämpning av konkurrensneutral prissättning
Almega Samhallförbundet	Styrelsrepresentation	Kollektivavtal	Kollektivavtal 2010–2012
Kunder	- Systematiskt uppföljningsdialog om kundnöjdhet - Almedalen, medverkan	Uppföljning av kundnöjdheten omfattar vilka hållbarhetsfrågor kunderna anser viktigast	Mer aktiv och systematisk kunddialog
Arbetsgivare	- Seminarium på årsstämma - Seminarium : Visa Vägen-priset - Almedalen, medverkan	Samhall som rekryteringsbas	- Övergångar av medarbetare till anställning eller praktik utanför Samhall - Opinion för funktionsnedsatta som resurs i arbetslivet



För barnens bästa

Lisbeth Jansson kontrollerar babysittrens tygsits innan hon drar tyget över den förmonterade ställningen. Sedan lägger Lisbeth in en manual, klistrar på streckkod och färgetikett innan hon slutligen skriver på sin signatur som en kvalitetsstämpel.

Babybjörns babysitter – den lilla fjädrande stolen för små barn – har blivit en succé över stora delar av världen. Leveranserna sker till en mängd olika länder, och varje land måste få information på rätt språk.

Varje år produceras runt 150 000 babysit-

ters i Samhalls produktionsanläggning i småländska Skillingaryd. Samhall sätter samman detaljer från olika underleverantörer, kontrollerar kvaliteten och slutförpackar.

– På Samhall finns ett tydligt engagemang och intresse för effektivisering. Och vi är trygga i att de produkter som går ut härifrån är hundra procentiga, säger Peter Johansson, produktionschef inom Babybjörn.

Det har resulterat i ett långt samarbete, som nyligen hade tioårsjubileum.

Gerd Svensson, Samhalls personalledare i

Skillingaryd, uppskattar den långsiktiga relationen och att personalen får göra en produkt från början till slut.

– Vi vill vara en helhetsleverantör i stället för att bara göra detaljer. Nu får alla en särskild känsla för produkten, en känsla av sammanhang. Vi är stolta när vi ser en produkt från Babybjörn i en butik, säger Gerd Svensson.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall i Fokus nr 3/2011*

Till skillnad från tidigare år finns inte leverantörer med på listan över de viktigaste intressenterna. Detta är en följd av att industriell tillverkning, med hög materialandel, minskat de senaste åren. Mot bakgrund av Samhalls inköpsprofil be-

döms leverantörerna inte ingå bland de prioriterade intressenterna.

Utifrån intressentdialogen sammanfattas Samhalls viktigaste bidrag till en hållbar utveckling i följande bild.



Samhall har gjort en materialitetsanalys utifrån intressentdialogen. Det finns en stor enighet bland intressenterna kring att det är det arbetsmarknadspolitiska uppdraget som är Samhalls huvudsakliga bidrag till en hållbar utveckling. Att förebygga och minska risken för korruption och brott mot mänskliga rättigheter samt att ha en hög miljöprofil är etablerade "hygienfrågor" som ständigt måste lyftas fram.

Utmaningarna är att de olika intressenterna kan lägga olika vikt vid olika aspekter av det arbetsmarknadspolitiska uppdraget. Kännedomen om Samhall är ofta begränsad, vilket leder till oklara eller orealistiska förväntningar. Risken är att det är svårt att samtidigt uppfylla olika intressentönskemål och samtidigt skapa en tillräcklig affärsvolym på den konkurrensutsatta marknaden. Samhalls varumärkesrisker är också höga genom att verksamhetens trovärdighet lätt skadas genom en otydlig eller negativ bild i media.

Under 2011 har en viktig insats varit den rekryterings- och marknadskampanj som lyft fram Sam-

halls varumärke. Syftet har varit att lyfta fram Samhall på ett nytt sätt utifrån den samlade "Samhallnyttan" för kunder, medarbetare och samhälle.

Samhall ser tydligt behovet av att ytterligare utveckla och fördjupa intressentdialogen. Förutom de etablerade forumen och formerna kommer följande insatser att göras för att utveckla dialog och kommunikation under 2012:

- Ledningen reser ut till samtliga regioner för att träffa lokala och regionala intressenter.
- Ny medarbetarundersökning 2012.
- Nya former för dialog med handikappförbunden.
- Satsning på Almedalsveckan för breda intressentkontakter både med företrädare för staten, intresseorganisationer samt kunder och arbetsgivare.
- Förstärkt dialog utgående från TV-serien "Chefen undercover" som sändes i början av 2012 och där Samhall utgör ett av företagen.



Den perfekta partnern

Efter flera års samarbete tar Sodexo och Samhall nu ett samlat grepp för att vinna nya affärer på den konkurrensutsatta servicemarknaden.

– Målet är att skapa nya affärer som ger 1 000 nya jobb till Samhalls medarbetare inom tre år, säger Fredrik T Strand, VD på Sodexo som ingår i en världsomspännande koncern med 11 000 medarbetare bara i Norden.

Till att börja med kommer det nya samarbetet mest att handla om städuppdrag.

– Men på sikt kan det gälla fler tjänsteområden. Det finns mycket att välja mellan eftersom Sodexo arbetar med det mesta inom service – från matlagning till bemanning av växlar.

– För att få uppdrag måste vi ha tillgång till personal. Samhall är bra på personalförsörjning, samtidigt som de vill öka personalomsättningen och hjälpa sina medarbetare vidare till nya jobb. Tillsammans kan vi få mycket större genomslag på marknaden, säger Fredrik T Strand som kallar Samhall för ”den ultimata partnern”.

– Vår gemensamma grundsyn är att alla är lika mycket värda, att varje person ska få möjlighet att bidra och komma till sin rätt.

Samtidigt är servicebranschen oerhört tuff:

– Vi har låga marginaler och konkurrensen är galet tuff. Det gör att vi måste vara snabba på att styra upp sådant som inte fungerar, annars drabbas vi hårt.

Rätt medarbetare på rätt plats är nyckeln till att göra kunderna nöjda, menar Fredrik T Strand, som uppskattar Samhalls förmåga att matcha uppdrag med medarbetare.

– De har ett väldigt positivt sätt att se på människor, att se på vad man kan göra i stället för på vad man inte kan göra.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall i Fokus nr 4/2011*

PRISER OCH UTMÄRKELSER

- Samhalls tidning ”Samhall i Fokus” fick en silvermedalj i Guldbladet som är Sveriges största tävling i redaktionell kommunikation. Det är en viktig kanal både för intern kommunikation och för extern information om Samhalls verksamhet och medarbetarna och därmed också om arbetet för en hållbar utveckling.
- Saini Ekman från Samhall i Norrköping tog priset som årets arbetsledare vid Clean Bright Awards.
- Rastplats ”Tre Ängar” utanför Uppsala som sköts av Samhall utsågs till Sveriges finaste rastplats av Motormännens Riksförbund. Det är ett exempel på hur Samhalls verksamhet och medarbetare kan bidra till god miljö för allmänheten.

ORGANISATIONER SAMHALL VARIT MED I 2011

- Hållbarhetsnätverk för statligt ägda företag.
- Trafikverkets företagsnätverk för hållbara arbets- och tjänsteresor.
- CSR Sweden.
- Workability International.
- Rehabilitation international.



Social hållbarhet



Bara funktion. Inga hinder.

Samhalls vision är att bidra till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmarknaden. Det är inte vad vi producerar utan de som gör jobbet – alla medarbetare – som är Samhalls främsta resurs. Därför ser vi som vår viktigaste uppgift att lyfta fram och utveckla anställningsbarheten hos alla medarbetare. Arbetet i kunduppgifterna bryter utanförskap.

SAMHALLS VÄRDEGRUND

Samhalls verksamhet bygger på tre grundläggande värderingar:

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

I Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy fastställer styrelsen årligen värdegrund och policys för social och ekonomisk hållbarhet samt för ett hållbart miljöarbete.

MÅL, STYRNING, RESURSER

Samhalls övergripande arbetsmarknadspolitiska mål ligger inom området social hållbarhet. De olika målen kommenteras i följande avsnitt.

LÅNGSIKTIG SOCIAL HÅLLBARHET

Vi strävar efter att ständigt utvecklas, framför allt genom att

- identifiera och utveckla arbetsförmåga,
- matcha rätt person med rätt uppdrag,
- engagerade och motiverade medarbetare som är lojala med sina uppdrag.

Utifrån vår vision vill vi både bredda och kvalitets-säkra vårt arbetsmarknadspolitiska erbjudande.

Långsiktigt vill vi satsa ytterligare på att öka antalet personer som genom Samhall får möjlighet att komma in, stanna kvar och gå vidare i arbetslivet. Vi vill också ses som en rekryteringspool till arbetsmarknaden där kunder och konkurrenter kan rekrytera personal och praktikanter och få stöd med matchning och introduktionsstöd under den första tiden på det nya jobbet.

	Mål	Utfall
Huvudmål		
Antal arbetstillfällen i kärnuppdraget mätt i miljoner arbetade timmar	24,4	24,6
Övergångar: Procent av tillsvidareanställda i kärnuppdraget, %	6,0	5,7
Rekrytering från prioriterade grupper, %	>40	40
Operativa mål		
Oförändrad/minskad andel allvarliga arbetsolyckor, jämfört med 2010, %	<10	10
Oförändrad/minskad sjukfrånvaro i kärnuppdraget, jämfört med 2010, %	<11,1	12,0
Minsta antal utvecklingsaktiviteter per 100 anställda i kärnuppdraget	>254	229
Frekvensen yrkesutbildning (Y) och extern praktik (EP) ska vara dubbelt så hög för "beredda till övergång" som för samtliga anställda i kärnuppdraget	Utfall: 25% EP jmf 9% samtliga 26% Y jmf 19% samtliga	

Övergångsmålet underskreds med 0,3 procentenheter. Det interna arbetet med att motivera och förbereda medarbetare samt att följa upp och kvalitetssäkra övergångarna räckte inte ända fram.

Den största utmaningen är att alla medarbetare ska ha tillräckligt med arbetsuppgifter. En kommande utmaning, när antalet nya affärer ökar, är att snabbt matcha jobb och medarbetare och effektivt komma igång med de nya uppdragen. En risk kan då vara kompetensbrist och en kultur med oro för förändring som försvårar en snabb start.

För att klara utmaningarna och minska riskerna prioriteras följande insatser under 2012:

- Satsning på det viktiga ledarskapet med gemensamma arbetssätt i alla arbetsområden.
- Utveckling av de fackliga relationerna inför nya kollektivavtal 2012 för att långsiktigt bidra till Samhalls utveckling som en attraktiv arbetsmarknadspolitisk åtgärd och som en attraktiv arbetsgivare.
- Organisation för verksamhetsutveckling stärks.

Samhalls sociala hållbarhetsmål fastställs av styrelsen i Samhalls verksamhetsplan och följs löpande upp av styrelse och företagsledning. Arbetet med personalutveckling och arbetsmiljö styrs genom processerna i ledningssystemet som är certifierat enligt ISO 9001.

Det operativa ansvaret för frågorna följer linjeorganisationen. Stödfunktion Personal är sammanhållande, policyskapande, uppföljande och stödjande mot den operativa verksamheten i regionerna och arbetsområdena. Inom serviceorganisationen finns en avdelning för HR-service. Löneadministrationen är samlad på löneavdelningen som är en del av Ekonomi- och Löneservice.

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR

Samhalls medarbetare är antingen anställda, praktikanter eller deltar i arbetsmarknadspolitiska program för arbetsträning eller kartläggning.

Anställningsvillkoren beror på om man är anställd i kärnuppdraget, något av Samhalls andra arbetsmarknadspolitiska uppdrag eller om man är "direkt anställd" och inte ingår i något arbetsmarknadspolitiskt program. För de arbetsmarknadspolitiska programmen och kärnuppdraget påverkas målgrupp och anställningsvillkor i olika omfattning av förordningar och av Arbetsförmedlingens regelverk för de olika arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

Anställda i kärnuppdraget och utvecklingsanställda är undantagna från lagen om anställningsskydd och ska stå till arbetsmarknadens förfogande när Arbetsförmedlingen anvisar annat arbete.

Den huvudsakliga anställningsformen i kärnuppdraget är tillsvidareanställning. Visstidsanställning får endast förekomma vid särskilda omständigheter eller vid arbetstoppar. Under 2011 var i medeltal 97 procent av de anställda i kärnuppdraget tillsvidareanställda.

Anställningsformen för direkt anställda följer gällande lagstiftning. Under året har en ny modell för rörlig lön för säljare införts.

Andelen deltidanställda är 27 (28) procent bland anställda med funktionsnedsättning i kärnuppdraget. Av kvinnorna arbetade 36 (37) procent deltid. Deltidsarbetet kan vara en följd av den nedsatta arbetsförmågan. Arbetsförmedlingen har alltid möjlighet att anvisa till heltidsanställning. Möjlighet att anpassa arbetstidens förläggning kan vara en viktig individuell arbetsanpassning. Bland direkt anställda är det 3 (2) procent av medarbetarna som arbetar deltid.

Samhall har en stor genomströmning bland medarbetarna i de arbetsmarknadspolitiska uppdragen. Jämfört med föregående år ökade inflödet med 40 procent och utflödet med 20 procent. Den höga genomströmningen innebar en stor arbetsmängd men bidrar också kraftigt till verksamhetens målpåfyllelse.

Som personalomsättning redovisas medarbetare som slutat sin anställning. En tredjedel av personalomsättningen i kärnuppdraget är övergångar till annan arbetsgivare vilket är ett av Samhalls huvudmål. Det medför att uppgifterna om personalomsättning inte kan jämföras med andra företag som ofta eftersträvar en låg personalomsättning och där hög personalomsättning kan vara en varning om någon form av missförhållande.

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.

Ledarutvecklingen utgår från att leda verksamhet med många olika aspekter av mångfald: kvinnor och män, medarbetare med olika funktionsnedsättningar, olika ålder samt olika födelseland och etnisk bakgrund. Det gemensamma kompetensutvecklingsprogrammet har omfattat ledarskap, vär-

PERSONALOMSÄTTNING 2011

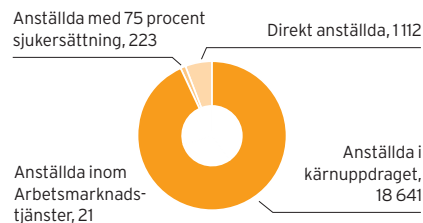
Personalkategorier med >100 anställda	Kvinnor	Män	Totalt
Antal nyanställda			
Anställda i kärnuppdraget 2011 (2010/2009)	1 194 (718/900)	1 614 (847/1 039)	2 808 (1 565/1 939)
75 procent sjukersättning	36 (32/-)	15 (16/-)	51 (48/-)
Direkt anställda 2011 (2010/2009)	86 (64/47)	86 (59/43)	172 (123/90)
Antal avgångar			
Anställda i kärnuppdraget 2011 (2010/2009)	1 328 (1 136/1 175)	1 855 (1 618/1 598)	3 183 (2 754/2 773)
75 procent sjukersättning	23 (19/-)	12 (7/-)	35 (26/-)
Direkt anställda 2011 (2010/2009)	112 (95/84)	106 (108/111)	218 (203/195)
Andel avgångar			
Anställda i kärnuppdraget, % 2011 (2010/2009)	15 (13/13)	19 (17/16)	17 (15/14)
75 procent sjukersättning, %	16 (14/-)	16 (10/-)	16 (13/-)
Direkt anställda, % 2011 (2010/2009)	22 (18/15)	17 (17/16)	20 (18/16)
Antal anställda 31 december			
Anställda i kärnuppdraget 2011 (2010/2009)	8 751 (8 678/8 964)	9 890 (9 736/10 177)	18 641 (18 414/19 141)
75 procent sjukersättning 2011 (2010/2009)	147 (134/-)	76 (73/-)	223 (207)
Direktanställda 2011 (2010/2009)	504 (530/566)	608 (628/686)	1 112 (1 158/1 252)

ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET

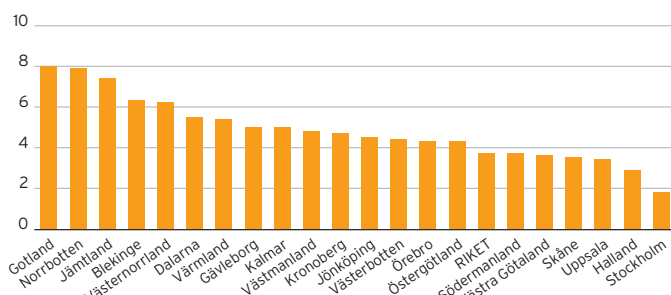
Kvinnor/män per affärsområde

**ANTAL ANSTÄLLDA**

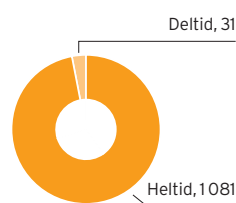
2011-12-31

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

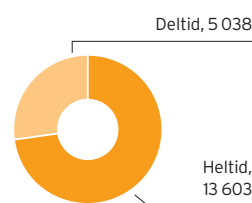
2011-12-31. Geografisk spridning, länsvis per 1 000 personer i arbetskraften

**DIREKT ANSTÄLLDA**

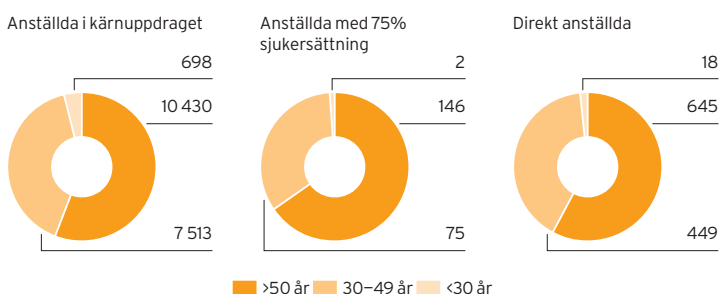
2011-12-31

**ANSTÄLLDA I KÄRNUPPDRAGET**

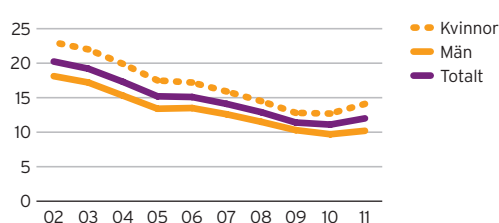
2011-12-31

**ÅLDERSFÖRDELNING**

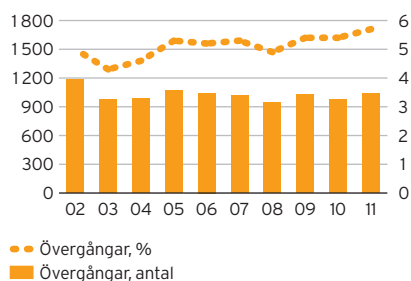
Anställd 2011-12-31 i personalkategori >100 anställda

**SJUKFRÅNVARO I PROCENT AV KONTRAKTERAD TID**

2002-2011. Anställda i kärnuppdraget

**ÖVERGÅNGAR**

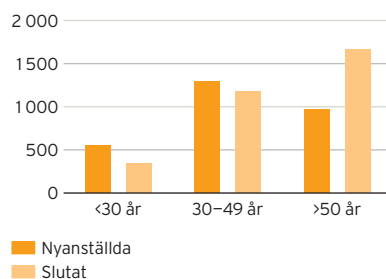
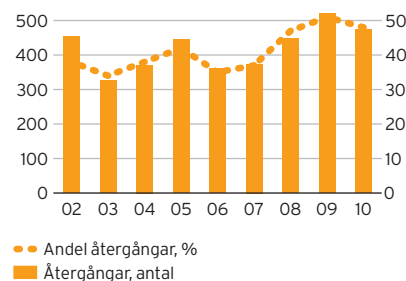
2002-2011



Med övergångar menas tillsvidareanställda i Samhalls kärnuppdrag som lämnat Samhall för anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

ÖVERGÅNGAR, ÅLDERSFÖRDELNING

Nyanställda och avgångar 2011

**ÅTERGÅNGAR**Från övergångar 2002-2010¹

¹ Med återgångar menas personer som slutat i Samhall för övergång men som kommit tillbaka inom de 12 månader som återanställningsrätten gäller. 2011 redovisas 12 månader senare.

”En viktig del i planeringssamtalet för anställda med funktionsnedsättning är att komma överens om hur medarbetarens funktionsförmåga kan utvecklas.

deringar, arbetssätt och yrkeskunskaper för Samhalls olika verksamhetsinriktningar. Programmet kommer att uppdateras och ses över under 2012.

MEDARBETARDIALOG

Samhall har årligen gjort en medarbetarundersökning. Under 2011 pågick en översyn av modellen för undersökningen, vilket inneburit att ingen undersökning genomfördes. Nästa medarbetarundersökning görs under år 2012.

Dialogen med varje enskild medarbetare sker årligen genom ett planeringssamtal / en måldialog där medarbetare och chef kommer överens om individuella mål och utvecklingsinsatser för kommande år. I planeringssamtalet följs den föregående utvecklingsplanen upp. I den personliga utvecklingsplanen dokumenteras mål och behov av kompetensutveckling samt planerade aktiviteter.

En viktig del i planeringssamtalet för anställda med funktionsnedsättning 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. Tillsammans gör även medarbetare och närmaste chef en skattning av kompetensnivån. Det är viktiga uppgifter för matchningen där det säkerställs att medarbetarens förmåga och kompetens matchas mot arbetskraven i befintliga och nya uppdrag.

Under 2011 hade 99 procent av de anställda i kärnuppdraget planeringssamtal. De som inte haft samtal är huvudsakligen frånvarande medarbetare, framför allt långtidssjuka och nyanställda med kort anställningstid. Bland de direkt anställda hade 83 procent en måldialog med sin närmaste chef.

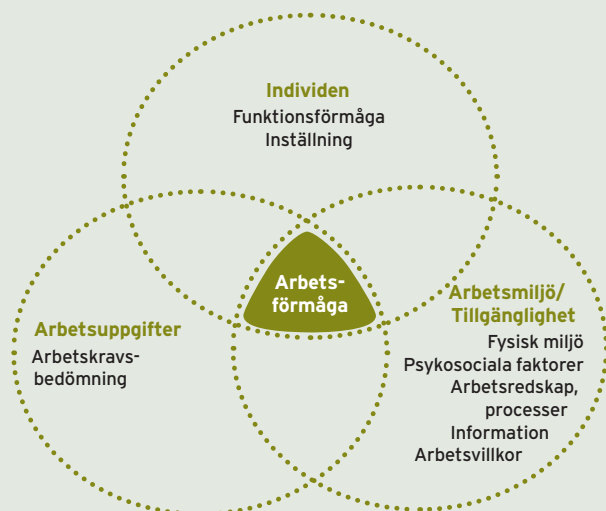
PERSONALUTVECKLING

Under 2011 har fokus främst legat på affärsutveckling för att säkra tillgången till lämpliga arbetsuppgifter, arbetet med övergångar samt vidareutveckling och implementering av Samhallmetoden för funktionsförmågebedömning och matchning. Yrkesutbildning för medarbetare med funktionsnedsättning har fortsatt varit prioriterat, inte minst för att skapa beredskap att ta emot nya affärer.

För att visa medarbetarnas livslånga lärande började Samhall 2009 använda "Resultatredovisning personalutveckling". Under hela anställningen får medarbetarna lära sig nya yrkeskunskaper i stället för att sägas upp när näringslivet och Samhalls verksamhet omstruktureras. I redovisningen samlas utvecklingsaktiviteter från flera år för att visa de långsiktiga investeringarna i medarbetarutveckling.

I "Resultatredovisning personalutveckling" finns tre nyckeltal som fångar de viktigaste källorna till lärande i arbetssituationen: Nytt arbetsinnehåll, ny arbetsgrupp, nya kundkontakter. I det dagliga

Bedömning av funktionsförmåga



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

Samhalls egen metod för bedömning av funktionsförmåga har 25 olika funktionsförmågor som är indelade i: Sinnesfunktioner, intellektuella förmågor, psykiska förmågor, sociala förmågor och fysiska förmågor.

Samhalls definition: Arbetsförmåga uppstår när en person kan utföra en arbetsuppgift på ett sådant sätt att någon är beredd att betala för den tid det tar för personen att utföra uppgiften.

RESULTATREDOVISNING PERSONALUTVECKLING		Antal slutförda aktiviteter		
Anställda i kärnuppdraget	2011	2010	2009	
Introduktion nyanställda	479	369	746	
Utbildning				
Yrkesutbildning	6 590	8 262	8 833	
Övrig utbildning	5 402	5 668	10 025	
Certifikat (nya under året) ¹⁾	1 734	1 833	1 208	
Roller (nya under året) ²⁾	452	819	256	
Utveckling genom arbete				
Nytt arbetsinnehåll	8 448	9 077	10 554	
Ny arb.grupp/chef	9 065	9 754	11 531	
Nya kundkontakter	8 111	8 689	9 643	
Inför övergång				
Jobbsökaraktiviteter	253	366	863	
Extern praktik	2 139	2 276	2 058	
Totalt	42 673	47 113	55 717	

1) Certifikat: Olika kompetensintyg som utfärdas efter kontrollerat prov- eller godkännandeförfarande.

Exempel: tryckkort, förarbevis, svetslicens, SRY.

2) Roller: Särskilda uppgifter man kan ha på arbetsplatsen. Det finns utbildningar kopplade till samtliga roller.

Exempel: internlärare, fadder, skyddsombud, produktionsordnare.

arbetet är det genom dessa faktorer, i Samhalls verksamhet, hos kund eller genom extern praktik, man utvecklar sina praktiska yrkeskunskaper, sin sociala kompetens och sin flexibilitet.

Under åren 2009 till 2011 har sammanlagt cirka 145 500 utvecklingsaktiviteter genomförts, varav drygt 127 000 aktiviteter är kopplade till personer som fortfarande finns kvar i verksamheten. Av dem som var kvar i kärnuppdraget 2011-12-31 har 89 procent fått en eller flera utvecklingsaktiviteter under de senaste tre åren. Att man inte fått någon aktivitet beror i många fall på att man varit frånvarande.

Målet är att alla medarbetare ska få möjlighet att använda hela sin arbetsförmåga i produktionen och att ingen ska vara undersysselsatt. Brist på arbetsuppgifter kompenseras med utvecklingsinsatser. Resurspersonerna har använt mer än tre gånger så mycket tid för utvecklingsaktiviteter som genomsnittet bland samtliga medarbetare i kärnuppdraget.

Insatserna för kompetensutveckling omfattar framför allt interna utbildningsprogram med cirka 200 olika utbildningar som genomförs efter behov. Det ingår även andra insatser som till exempel extern praktik och jobbsökaraktiviteter.

Dessutom finns ett brett utbud av webbaserade utbildningar som är tillgängliga för alla. Utvecklingsaktiviteternas andel av den totala arbetstiden har ökat med en procentenhet till 7 procent av arbetstiden.

UTBILDNINGAR UNDER 2011

	Antal deltagare
Utbildningar	
Yrkesutbildning	9 971
Arbetsmiljö	2 833
Organisation och ledarskap	945
Övriga utbildningar	5 884
Totalt antal deltagare	19 633
Ingående delar och fristående utbildningar	
Miljö	4 014
Hållbarhetspolicy och uppförandekod	338

Vissa utbildningar kan omfatta flera av ovanstående områden och redovisas då under flera rubriker.

ÖVERGÅNG TILL ARBETE UTANFÖR SAMHALL

Staten höjde övergångsmålet för 2011 med en procentenhet till 6 procent av antalet tillsvidareanställda i kärnuppdraget. Utfallet blev 1 039 (982) övergångar, vilket motsvarar 5,7 (5,4) procent. Målet underskreds alltså med 0,3 procentenheter. Andelen övergångar bland kvinnor ökade till 4,6 (3,9) procent. Utfallet bland män var 6,7 (6,7) procent.

Alla som lämnar Samhall för övergång har rätt att under 12 månader återvända till anställningen i Samhall. Återgångarna ligger fortsatt på en hög nivå. Av övergångarna under 2010 har 48 (51) procent återvänt som återgång.

Övergångsarbetet är en ledningsfråga som ständigt måste uppmärksammas, kvalitetssäkras och prioriteras.



På egna vingar

– Att se havet på morgonen är livskvalitet, säger Monica Grandin-Högberg.

Huset i Tångaberg norr om Varberg köpte hon och maken Jan hösten 2009. Det var också då som Monicas nya liv tog fart ordentligt. Hon slutade på Samhall och startade eget – TravelBase, ett reseföretag med Vietnam som specialitet.

Grunden till företaget lades redan under 80-talet.

– Min dåvarande man och jag for till Bai Bang i Vietnam där Sida drev ett projekt med att bygga upp ett pappersbruk. Vi skulle stanna i ett och ett halvt år – det blev fem år.

Under tiden i Vietnam fick hon vänner och kontakter som nu lever vidare i reseföretaget.

När hon och maken reste på bröllopsresa för ett par år sedan gjorde de en avstickare till Vietnam och fick kontakt med en lokal guide.

– När jag frågade om vi kunde arrangera resor från Sverige så var det inga problem för honom.

Väl hemma igen började planerna och idéerna kring det egna reseföretaget att ta form. Då arbetade Monica fortfarande på Samhall i Varberg med administration och utbildningar. Hon hade haft detta arbete sedan 2002 på grund av ett arbetshinder, en ryggskada som förvärrats under årens lopp och förorsakat mycket smärta.

Efter hemkomsten från Vietnam började hon på Samhalls Företagarakademi.

– Den var väldigt bra. Akademin lockade fram min kreativitet och gav mig modet att ta steget från Samhall till egen verksamhet.

Och nu rullar verksamheten på.

– Företaget har gått fantastiskt bra. Jag är förvånad över att jag klarade det. Förutom Vietnam har vi resor till Kina och Kambodja på listan. Nu ska vi starta med resor till Mongoliet.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall i Fokus nr 1/2011*

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 medarbetare, utvecklas både som en del av det affärsinriktade försäljningsarbetet och utifrån ett individperspektiv.

Möjligheten att rekrytera duktig och yrkeskunnig personal är en viktig del i Samhalls erbjudande till näringsliv och offentlig sektor och ett bidrag till arbetslivets hållbara utveckling. Under första kvartalet 2011 genomfördes en kampanj om rekrytering från Samhall till andra företag. Samhall presenterade i samband med kampanjen personer som gjort resan från arbetslöshet, via Samhall, till att rekryteras till andra företag. Kampanjen fick ett stort genomslag och Samhall syns i många artiklar och i ett antal TV-inslag över hela Sverige.

Betydelsen av externa kontakter visas tydligt genom att extern praktik är mycket vanligare i gruppen "beredd till övergång" jämfört med samtliga anställda. Övergångar sker också oftare av medarbetare som jobbat inom affärsområdena Bemannade Lösningar och Tjänster. Där arbetar

man utanför Samhalls lokaler och ofta i direkt kontakt med kund.

En viktig förutsättning för övergångarna är också ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen. 86 procent av dem som lämnade Samhall under 2011 för övergång, gick till anställning med arbetsmarknadspolitiskt stöd, framför allt lönebidrag. Under 2011 har tillgången varit god på medel för lönebidrag och andra former av insatser för att arbetsgivare ska anställa personer med funktionsnedsättning, vilket underlättat övergångsarbetet. Däremot kvarstår konkurrensen från andra arbetsmarknadspolitiska program utan anställning, som medför lägre kostnader för arbetsgivare.

Varaktighet är ett viktigt kvalitetsmått för övergångarna, men även tidsbegränsade försök till arbete på den reguljära arbetsmarknaden uppmuntras. Vår erfarenhet är att man efter upprepade försök kan hitta en mer varaktig anställning.

Utvecklingen för återgångar har varit negativ de senaste åren. Återgångarna har ökat till cirka 50 procent. Tidsbegränsad anställning har blivit den vanligaste formen vid nyanställning. Cirka 55 procent av återgångarna beror på att arbetsgivare inte förlängt visstidsanställningar eller på arbetsbrist och nedskärningar i verksamheten.

Under 2011 har en intervjuundersökning genom-



Dubbel vinst för Lernia

För Sven Samuelsson, platschef och utbildningschef på Lernia i Jönköping, är samarbetet med Samhall vardag. Inte bara för att lokalerna städas av Samhalls personal.

– Vid flera av våra utbildningar anlitar vi också Samhall som underentreprenör, berättar han.

Lernia arbetar idag med olika typer av utbildning.

– Tillsammans med Samhall kör vi löpande tolvveckorskurser med 12–13 deltagare i varje. Kurserna har gett ett fantastiskt resultat. 80

procent av eleverna klarar branschens hårda SRY-certifiering, säger Sven Samuelsson.

Under senare år har samarbetet med Samhall intensifierats. Med hjälp av Samhalls personal utbildar Lernia sedan snart två år certifierade städare i Jönköping. Lernia administrerar också en serviceutbildning där Samhall ansvarar för en stor del av utbildningen.

I sitt arbete följer Sven Samuelsson utbildningsbehovet på lokal nivå och märker hur vuxenutbildningen får allt större betydelse.

Det behovet kommer Lernia möta med ännu mer individuella kursupplägg, tror Sven Samuelsson som poängterar vikten av att alltid lyssna till varje enskild person.

– Jag vill alltid att vi ska se människan i det vi gör, se människan bakom fasaden. Därför är det bra att vi har ett nära samarbete med Samhall. Vi möter individer, vi utvecklas och ser att funktionsnedsättningar inte alltid är så viktiga.

Referat av artikel i tidningen Samhall i Fokus nr 2/2011



God arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls. Samhalls målsättning är att ha en god, säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och anpassad till medarbetarnas behov och förutsättningar.

förts med anställda som kommit tillbaka från övergång. Syftet var att få underlag till insatser för att minska återgångarna. Några viktiga insatsområden inför 2012: Matchningen mot nya arbetsuppgifter, information och förberedelse inför övergång samt möjlighet till uppföljning och stöd under det första året både till medarbetaren och till den nya arbetsgivaren.

ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Samhalls arbetsmiljöpolicy utgår från att "god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls. Samhalls målsättning är att ha en god, säker och utvecklande arbetsmiljö som är tillgänglig och anpassad till medarbetarnas behov och förutsättningar."

Vi strävar ständigt efter en effektiv organisation med högt resursutnyttjande. Då har arbetsmiljön stor betydelse. Med ett bra produktionsupplägg kan arbetskraven sänkas och arbetet bli tillgängligt för fler medarbetare, vilket är viktigt vid vår matchning av medarbetare och uppdrag.

Under kommande år är en prioriterad insats att integrera arbetsmiljöarbetet närmare till verksamhetens huvudprocesser, både för personalutveckling och för effektiva leveranser av varor och tjänster. Arbetsmiljöfrågorna ingår därför även i produktutvecklingen.

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 2011 fanns cirka 500 (470) skyddsombud.

Internkontroll av arbetsmiljön ingår i en arbetsmiljöprocess som är en del av ledningssystemet. En viktig del av arbetsmiljöarbetet har varit årliga arbetsmiljöundersökningar på arbetsställena. Risker som kan leda till ohälsa eller olycksfall åtgärdas omedelbart eller dokumenteras i en handlingsplan med tydlig ansvarsfördelning. Vid större förändringar görs även specifika riskbedömningar. Ett prioriterat område under 2011 har varit brandskydd.

Arbetsmiljöutbildning är obligatorisk för chefer och skyddsombud. Arbetsmiljöfrågorna ingår även i introduktionen för nyanställda.

Samhall anlitat en företagsgemensamt upphandlad företagshälsovård med fokus på preventiva och promotiva åtgärder som till exempel arbetsmiljökartläggningar, rådgivning, riskbedömning och arbetskravsanalyser. Syftet är att detta tillsammans med friskvårdsinsatser ska förebygga ohälsa och gynna ett hållbart arbetsliv för företagets anställda.

ARBETSSKADOR

Antalet arbetsolyckor minskade under 2011. Även antalet allvarliga olycksfall minskade och andelen allvarliga olycksfall var oförändrat 10 procent. Det innebär att målet med minskad eller oförändrad andel allvarliga arbetsolyckor uppfylldes. Se tabell sid 35.

Trots det förebyggande arbetsmiljöarbetet inträffar årligen arbetsskador. Tillbudsrapporteringen och olycksfallsstatistiken ger värdefullt underlag för att förebygga allvarligare olycksfall, inte minst när det gäller olycksfall utanför Samhalls lokaler.

Vi redovisar här de nyckeltal för arbetsolyckor som används i den interna styrningen och uppföljningen. De nyckeltal med kvoter som definieras i GRI-normen redovisas inte eftersom de är definierade utifrån företag med en annan personalsammansättning och verksamhetsidé än Samhall. Våra anställda är huvudsakligen personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det innebär bland annat att andra företag med motsvarande affärsvolym skulle ha betydligt färre anställda. Även sjukfrånvarofrekvens och i viss mån arbetsolyckor påverkas av personalstrukturen. GRI-nyckeltalen ger därför inte en rättvisande jämförelse med andra företag. De är inte heller användbara i den interna styrningen.

AKTIV REHABILITERING

Sjukfrånvaron ökade under 2011. För anställda i kärnuppdraget ökade sjukfrånvaron med 0,9 procentenheter och för direkt anställda ökade den med 0,2 procentenheter.

Samhalls riktlinjer för rehabilitering och samarbetsavtalet med Försäkringskassan har utvecklats under flera år. Ökningen av sjukfrånvaron i Samhall följer trenden i omvärlden. En bidragande orsak har varit ändringarna i sjukförsäkringssystemet. Under 2011 har medarbetare som blivit "utförsäkrade" återgått i arbete efter Arbetslivsintro-

duktion. En del av dessa medarbetare är nu åter sjukskrivna. Inte minst mot den bakgrunden kommer Samhall nu att genomlysa sjukfrånvaroprocessen. Närmaste chefs ansvar ska lyftas fram liksom snabb kontakt och planering av åtgärder.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Goda arbetsförutsättningar för våra medarbetare med funktionsnedsättning är Samhalls högst prioriterade mångfaldsfråga och ett område för ständiga förbättringar.

Könsfördelningen i verksamheten är jämn och därför finns det inga övergripande strategiska jämställdhetsmål. De operativa målen finns i "Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009–2011" som årligen har uppdaterats och följts upp.

På uppdrag av Samhall har SCB under 2011 tagit fram personalstatistik efter födelseland. Av Samhalls samtliga tillsvidareanställda är cirka 70 procent födda i Sverige, 15 procent i övriga Europa och 15 procent i världen utanför Europa. Denna mätning gjordes för första gången och kommer att användas som underlag i det fortsatta mångfaldsarbetet.

Diskriminering och trakasserier tolereras inte. Det är ett chefsansvar att förebygga och snabbt vidta åtgärder om det skulle förekomma diskriminering och trakasserier. Förutom genom att direkt uppmärksamma sina chefer på missförhållanden fångas upplevd diskriminering och trakasserier upp genom medarbetarundersökningarna. Det finns även en funktion som Samhalls etikombud som kan kontaktas via mejl eller telefon. Om det behövs kan företagshälsovården som en utomstående resurs hjälpa till att lösa denna typ av motsättningar.

Inga rättstvister har förekommit och inga fall av diskriminering har uppmärksamats av tillsynsorgan som Diskrimineringsombudsmannen under 2011.

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

De flesta anställda i kärnuppdraget omfattas av kollektivavtal inom LO-området. Kollektivavtalets lönebestämmelser bygger på en arbetsvärdering där alla förekommande arbetsuppgifter placeras i någon av lönenivåerna 1–4. Lönenivå 1 omfattar



Snickare och kock i samma person

Den 27 september 1993 fick John Olsen hjärnblödning. John, som nyss hade fyllt 40 år, hade efter många års jobb avancerat från servitör till restaurangchef på Storliens högfjällshotell. Nu var det hans lediga dag och han skulle ut med sina kompisar;

– Det skall bara till och jag fick så ont i huvudet!

John fördes till regionsjukhuset i Umeå för operation och läget var kritiskt. När han kom tillbaka var det omöjligt för honom att fortsätta sitt jobb ens på halvtid på grund av hans extrema ljud- och ljuskänslighet, det trasiga närminnet och svårigheten att bära tungt.

Istället arbetade han som campingvärd på hotellet och sedan som vaktmästare i en stugby i närheten. Men 2008, under sämre tider, sades han upp.

Nu var John orolig. I en by med färre än 80 invånare vimlar det inte av arbetstillfällen. – Men då ringde Arbetsförmedlingen om ett jobb åt mig på Enaforsholm fjällgård. När jag kom hit i maj för tre år sedan så kände jag "wow!".

Det var då Samhall kom in i bilden. John är sjukpensionär på halvtid och fick en halvtidsanställning via Samhall, med uppdrag på Enaforsholm.

– På hösten hade inte Bosse Berglund (VD och värd på Enaforsholm) något jobb åt mig. Då var det skönt att ha Samhall. Det är en trygghet att veta att man får lön, även om det innebär att någon kan ringa på morgonen samma dag och säga att du ska åka hit eller dit för att jobba.

Verksamheten vid Enaforsholms har utvecklats och John har nu fast anställning direkt på hotellet. Jobbet är mycket varierande. Ena dagen gör han beteshagar för får och kalvar, andra dagen är det konferens med 30 gäster eller fjällvandrare med hjälpension.

– Jag behöver bara veta om jag ska vara inne eller ute. Ute har jag snickarbyxor och kniv, inne är jag klädd som kock och hovmästare.

Referat av artikel i tidningen Samhall i Fokus nr 2/2011

ARBETSSKADOR

	2011	2010	2009
Arbetsolyckor			
Totalt antal olycksfall i arbetet	566	692	711
varav kvinnor	300	346	378
varav män	266	346	333
Arbetsolyckor per 1 000 anställda	28,3	35,0	34,5
Allvarliga olycksfall ¹⁾	57	67	56
varav kvinnor	28	34	21
varav män	29	33	35
Procentandel allvarliga olycksfall	10,1	9,7	7,9
Dödsfall i arbetet	0	0	0
Arbetsjukdomar			
Arbetsrelaterade sjukdomar, totalt	48	48	60
varav kvinnor	28	24	29
varav män	20	24	31

1) Allvarliga olycksfall: Olycksfall med sjukfrånvaro >14 dagar.

SJUKFRÅNVARO

Procent av kontrakterad tid	2011	2010	2009
Anställda i kärnuppdraget, totalt	12	11,1	11,4
Anställda i kärnuppdraget, kvinnor	14,1	12,7	12,8
Anställda i kärnuppdraget, män	10,2	9,7	10,3
Direkt anställda, totalt	2,5	2,3	2,6
Direkt anställda, kvinnor	3,4	2,9	3,3
Direkt anställda, män	1,8	1,7	2,1
Varav långtidssjukfrånvaro (mer än 60 dagar)			
Anställda i kärnuppdraget	5,2	4,3	5,1
Direkt anställda	1,0	1,0	1,2

VISSTE DU ATT:

- Sjukfrånvaron för anställda i kärnuppdraget har sjunkit med 40 procent på 10 år.
- Samhall har ett stort utbud av utbildningar för sin personal. Summan av alla tillfällen är 19 633 deltagare under 2011.
- Sedan starten 1980 har Samhall bidragit till mer än 30 000 övergångar till nya jobb hos andra arbetsgivare.
- Efter att de svenska industrijobben flyttats utomlands har Samhall gått från att vara Sveriges största underleverantör till industrin till att bli en av Sveriges största serviceleverantörer.
- Medarbetarna som anvisats en tjänst via Arbetsförmedlingen har en tryggad anställning och sägs inte upp vid arbetsbrist.
- Eventuell avkastning som Samhall genererar stannar i bolaget och investeras i bland annat personalutvecklingsinsatser.

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 de fackliga organisationerna.

Könsfördelning för anställda i kärnuppdraget 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 99,5 (99,4) 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 individernas prestation. Samhalls organisation är förhandlad med de fackliga organisationerna och det finns fastställda befattningsbeskrivningar för samtliga befattningar. För varje befattning görs en analys av löneskillnaderna mellan män och kvinnor.

FACKLIG SAMVERKAN

Aktuella kollektivavtal slöts under 2010 och gäller till 2012. Ett gemensamt avtal för all verksamhet som Samhall bedriver inom LO-området sluts 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, företagshälsövård, rehabilitering, organisatoriska eller tekniska förändringar med mera.

Organisationen och arbetet för medbestämmande är omfattande. Utöver skyddsombuden finns cirka 740 (700) anställda med fackliga förtroendeuppdrag.

JÄMSTÄLLDHET 2011

Antal personer 2011-12-31	Kvinnor	Män	Procent kvinnor	Totalt
Styrelse, ordinarie ledamöter	6	5	55	11
Strategisk ledning	2	4	33	6
Regionchefer	3	5	38	8
Antal anställda totalt	9 420	10 577	47	19 997
i kärnuppdraget	8 751	9 890	47	18 641
75 procent sjukersättning	147	76	66	223
direkt anställda	504	608	45	1 112
därav chefer	279	402	41	681
Övergångar	393	646	38	1 039
Åter från övergång 2010 eller 2011	161	315	34	476

ANTAL UTBILDNINGSTIMMAR

	2011	2010	2009
Utbildningstimmar per anställd i kärnuppdraget ¹⁾	57	41	46
Utbildningstimmar per anställd med 75 procent sjukersättning ²⁾	32	–	–
Utbildningstimmar per direkt anställd ³⁾	15	14	16

1) Totalt antal utbildningstimmar för anställda i kärnuppdraget 2011: 1 070 848

2) Totalt antal utbildningstimmar för anställda med 75 procent sjukersättning: 7 062

3) Totalt antal utbildningstimmar för direkt anställda 2011: 16 778

**Bygger framtidens elbilar**

I ett garage i Torslanda står fyra elbilar som kan köras 15 mil på en laddning.

Patrik Gustavsson, inköpare på Volvo Personvagnar, lyfter lite stolt på huven till en av dem.

– Det här är framtidens bil. Den är oerhört väl inpackad och utprovad, säger han och lyfter upp en av de orangea kablar som utgör motorns hjärta.

Elkomponenterna i bilen tillverkas i Söderhamn av ett 30-tal Samhallmedarbetare.

Allt måste stämma i leveransen, annars kan det få katastrofala följder. Det är ett av skälen till att Volvo valt Samhall som leverantör.

– Samhall levererar alltid rätt kvalitet i rätt tid, säger Patrik Gustavsson.

Volvos samarbete med Samhall går 15 år tillbaka i tiden och omfattar mer än bara komponenter till elbilen. Patrik Gustavsson menar att det långa samarbetet helt enkelt beror på att Samhalls tjänster är konkurrenskraftiga. Han är även mycket nöjd med kommunikationen med Samhall:

– Jag ringer mina kollegor på Samhall flera gånger i veckan bara för att stämma av saker. Och ibland måste vi be dem att köpa in nya delar som snabbt ska in i en enhet och då ställer de upp mangrant och levererar.

– Jag tror att medarbetarna på Samhall har en väldigt stolthet över sitt arbete. När man känner så gör man ett bättre jobb.

Patrik Gustavsson värnar lite extra om samarbetet med Samhall eftersom företaget ger människor en ny chans till jobb.

– Det är ett unikt upplägg som vi gärna vill vara en del av och som alla parter vinner på. Det är en win-win-situation.

Referat av artikel i tidningen Samhall i Fokus nr 1/2011



Ekonomisk hållbarhet



Nöjd ägare och nöjda kunder väljer Samhall för hållbara lösningar

Det ekonomiska ansvarstagandet för Samhall handlar om en ekonomi i balans och långsiktigt sunda affärer som gör det möjligt att genomföra det arbetsmarknadspolitiska uppdraget.

Enligt bolagsordningen medför bolagets aktier ingen rätt till utdelning. Uppkommer vinst, ska vinstmedlen stanna i bolaget för att användas i verksamheten.

Samhall får en samlad ersättning från staten för de merkostnader som det arbetsmarknadspolitiska uppdraget medför, jämfört med motsvarande verksamhet i andra företag (se sid 11). Merkostnadsersättningen gör det möjligt med långsiktiga insatser, en spridning i landet och med en bred kundbas.

En annan viktig förutsättning är en tillräcklig affärsvolym. Det är viktigt både för att ge utvecklande arbetsuppgifter till cirka 20 000 medarbetare med funktionsnedsättning och för en ekonomisk utveckling som gör det möjligt att utveckla verksamheten med långsiktig hållbarhet.

MÅL, STYRNING, RESURSER

Samhalls mål inom området ekonomisk hållbarhet

	Mål	Utfall 2011
Ambitionsmål över en konjunkturcykel: avkastning på eget kapital	7%	9%
Ambitionsmål över en konjunkturcykel: soliditet	>30%	47%

Enligt avtalet med staten ska Samhall "om möjligt ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamhet på orter med svag arbetsmarknad." Några sådana nerläggningar har inte skett under 2011. Om Samhall lägger ner en tillverkningsenhet blir medarbetarna inte uppsagda utan omplacerade till andra arbetsuppgifter inom rimligt reseavstånd.

Samhall ska också i möjligaste mån undvika att säga upp anställda i kärnuppdraget på grund av arbetsbrist. Några sådana uppsägningar har inte förekommit under år 2011.

Uppstår situationer där medarbetare saknar arbetsuppgifter blir de resurspersoner i en personalpool. I slutet av året fanns drygt 2 400 sådana resurspersoner. Det är en ökning med drygt 550 personer jämfört med föregående år. Genom den kraftiga satsningen på försäljningsorganisatio-

nen för att skapa fler affärer med lämpliga arbetsuppgifter förväntas antalet resurspersoner minska under 2012.

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

Övergripande ekonomiska mål och förutsättningar beslutas på årsstämman. Operativa mål och strategier fastställs av styrelsen i Samhalls verksamhetsplan och följs löpande upp av styrelse och företagsledning. Styrelsen har i sin arbetsfördelning mellan styrelse och VD tydligt angivit rapporteringsformer för den ekonomiska utvecklingen samt för risker och oväntade händelser.

Stödfunktion Ekonomi och Finans har en central roll i arbetet för ekonomisk hållbarhet. Ekonomi- och finansdirektören är tillika vice VD. Inom denna stödfunktion ligger det strategiska ansvaret för ekonomi- och finansförvaltning, controlling samt inköpsverksamhet. Ekonomi- och löneservice ansvarar för den operativa ekonomi- och löneadministrationen.

Samhalls internrevisor rapporterar löpande till VD och till styrelsens Revisionsutskott.

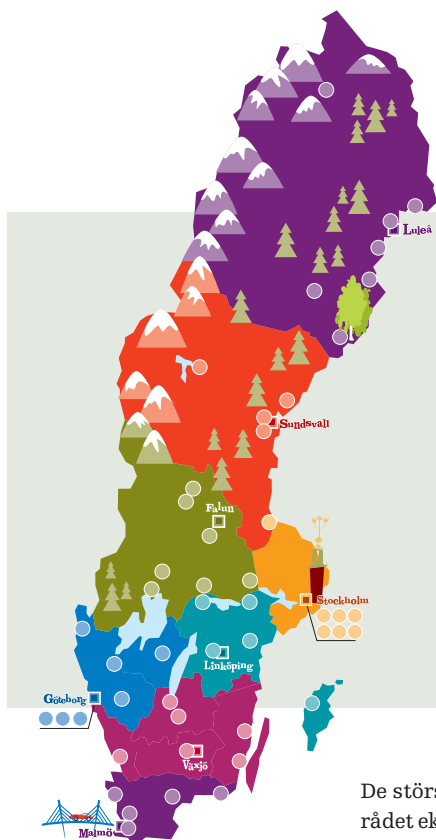
LÅNGSIKTIG SAMHÄLLSEKONOMISK HÅLLBARHET

Samhall vill bidra till att skapa samhällsnytta ur flera olika perspektiv:

- **En arbetsmarknadspolitisk åtgärd** som säkrar arbetstillfällen för personer med funktionsnedsättning med både utvecklingsmöjligheter och trygghet.
- **Politiskt ur flera utgångspunkter:** arbetsmarknadspolitiskt, funktionshinderpolitiskt, fördelningpolitiskt.
- **Bidrag till ett hållbart samhälle** genom geografisk spridning, konkurrensneutral prissättning och som en seriös leverantör med stabil ekonomi.
- **Individnytta:** anställning med marknadsmässiga villkor, ökad kompetens, ökad anställningsbarhet, möjlighet att gå vidare till arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller att förlänga den aktiva tiden i arbetslivet.
- **Kundnytta:** god kvalitet på varor och tjänster, certifierat kvalitets- och miljöarbete, socialt och etiskt ansvarstagande, matchning av rätt person på rätt plats, kunskapsresurs om funktionsnedsättning och arbete.
- **Företagsekonomiskt:** Uppfyllda ekonomiska mål. Stark balansräkning med eget kapital som riskbuffert för hållbarhet under konjunktursvackor.

”

Merkostnadsersättningen gör det möjligt med långsiktiga personalutvecklingsinsatser samt att bygga upp en infrastruktur med spridning i landet.



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.

Samhall är ett av Sveriges största företag, mätt i antal anställda. Verksamheten bedrivs i hela landet och delas in i 45 arbetsområden. De närmare 20 000 medarbetarna är mantals-skrivna i 268 av landets 290 kommuner.

De största utmaningarna och riskerna inom området ekonomisk hållbarhet är att affärstillväxten inte sker i tillräcklig omfattning. Sedan lågkonjunkturen 2008 har begränsade intäkter medfört att satsningarna på personalutveckling fått stå tillbaka och inte kunnat ske i önskad omfattning. En annan utmaning är att produktutvecklingen inte är tillräckligt marknadsdriven. Det kan även vara svårt att anpassa den geografiska spridningen till det arbetsmarknadspolitiska behovet och till de affärsmässiga förutsättningarna

Samhall försöker möta dessa utmaningar genom att långsiktigt öka självfinansieringsgraden genom ökade affärsintäkter och förbättrad produktivitet.

ETISKA PRINCIPER

Frågor om respekt för mänskliga rättigheter kan främst uppkomma i samband med inköp och finansiella transaktioner. Samhalls policy inom dessa områden utgår från ILO:s (International Labour Organization) kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

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. Mot bakgrund av Samhalls inköpsprofil görs inga ytterligare direkta kontroller av hur tillverkare hanterar mänskliga rättigheter i sin tillverkningsprocess. Som underle-

verantör kan Samhall vara bunden att använda insatsvaror efter kundkrav. I sådana fall är kunderna stora företag med egna strikta hållbarhetskrav och Samhall gör då ingen egen etisk bedömning.

För att öka köptroheten från avtalsleverantörerna mäts köptroheten inom sex produktområden som är betydande till omfattning. Samtidigt som det säkerställer efterlevnaden av de etiska principerna bedöms det innebära en ekonomisk besparing på 28 miljoner kronor årligen. Köptroheten har ökat från 64 procent 2007 till 85 procent 2011.

Etiska och miljömässiga aspekter beaktas vid placeringar, finansiella transaktioner och val av motparter så att Samhalls allmänna anseende inte skadas.

Även vid val av kunder finns etiska bedömningar med. Huvudprincipen är att acceptera verksamhet som är laglig i Sverige och har lämpliga arbetsuppgifter för Samhalls medarbetare. Det blir främst arbetsinnehållet och kompetenskraven utifrån Samhalls målgrupp som väger tungt i en bedömning.

KONKURRENSHÄMMANDE AKTIVITETER

Det har under 2011 inte vidtagits några juridiska åtgärder mot Samhall som faller inom Konkurrenslagstiftningens tillämpningsområde.

Stöd och bidrag riskerar att påverka konkurrens-situationen. Den konkurrenspåverkan som ibland diskuteras i samband med Samhall är att priset, som med hjälp av merkostnadsersättningen, skulle kunna sättas för lågt och att övrigt näringsliv därmed skulle utsättas för osund konkurrens.

GENERERAT OCH DISTRIBUTERAT DIREKT EKONOMISKT VÄRDE

MSEK	2011	2010	2009
Direkt tillskapat ekonomiskt värde			
Merkostnadsersättning från staten	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	2 552	2 464	2 396
Fördelat ekonomiskt värde			
Rörelsekostnader	-1 256	-1 202	-1 178
Löner och ersättningar till anställda	-5 613	-5 509	-5 678
Betalningar till finansörer	-	-	-
Betalningar till den offentliga sektorn	-	-	-8
Investeringar i samhället	-	-	-
Behållet ekonomiskt värde	171	185	-15

För att hantera konkurrensfrågorna har Samhall mycket noggranna riktlinjer och metoder för pris-sättning som bygger på normpris, det vill säga det pris som gäller på marknaden.

Samhall är sedan många år etablerad i näringslivet och medlem i Svenskt Näringsliv och Almega. Dessutom är Samhall lokalt medlem i flera företagarföreningar.

Samhalls styrelse fattade under 2011, efter samråd med övriga huvudmän, beslut om att avveckla Kontaktrådet som funnits sedan 1980 och varit ett forum för konkurrens- och marknadsfrågor mellan Samhall och övrigt näringsliv. Inom Almega har inrättats ett forum för en bredare dialog om etiska och affärsmässiga frågor avseende arbetsmarknadsinsatser för personer med funktionsnedsättning. Syftet är att kommunicera problem och möjligheter för näringslivets medverkan till att personer med funktionsnedsättning får en plats i en arbetsgemenskap genom att staten lämnar bidrag till en del av lönekostnaderna.

KORRUPTION

Samhall ställer krav på god företagsetik för att motverka korruption. Enligt Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy ska arbetet 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.

Samhalls riktlinjer följer skatteverkets anvisningar och rekommendationer samt de etiska reglerna 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 upptäckts under 2011.

Hållbar miljö



Låg miljöbelastning kan öka konkurrenskraften

Vi vill minska koldioxidutsläppen från våra produktionsbilar med 20 procent till utgången av 2015. Det sker genom att från 2012 successivt öka andelen miljöanpassade produktionsfordon.

LÅNGSIKTIG HÅLLBARHET ÄR EN DEL I PRODUKTUTVECKLINGEN

Ett viktigt strategiskt ställningstagande är att miljöfrågorna ska integreras i produktutvecklingen och därmed även ingå i den strategiska marknadsbearbetningen. Det innebär att produktens miljöegenskaper blir tydliga för kunden. Minskad miljöbelastning ska ingå i alla led från produktutveckling till drift och leverans.

Under 2011 har de största produkterna börjat ses över enligt en ny produktutvecklingsprocess. Arbetet kommer att fortsätta kommande år. Ett exempel är att använda torra metoder eller ånga i stället för kemikalier i städverksamheten. Kemikalieanvändningen kan minskas även genom städmetoder för behovsanpassad städning och genom att förändra och minska kemikaliesortimentet till förmån för ett mer miljövänligt urval samt användning av doseringssystem som förebygger överdosering. Ett annat exempel är miljövänlig körning i tjänsteverksamheten, till exempel vid utkörning av mat.

En framtida utmaning är att göra livscykelanalyser för Samhalls viktigaste produkter.

MÅL, STYRNING, RESURSER

Miljöarbetet har under 2011 haft fokus på att minska koldioxidutsläppen från transporter och lokaler. De totala koldioxidutsläppen minskade under 2011, men utan att nå samtliga uppsatta mål, vilket kommenteras i följande stycken.

Samhalls miljömål 2011, jämfört med utfallet 2010

	Mål	Utfall
Minska utsläpp av växthusgasen koldioxid från produktionsfordon per körd kilometer	-5%	-2%
Minska lokalytan för att begränsa utsläpp av växthusgasen koldioxid från lokaler	-5%	-5%

Miljöledningssystemet är certifierat enligt ISO 14001 och ingår i företagets ledningssystem. Ansvar för miljöfrågorna har en plats jämte ekonomi och socialt ansvarstagande i regler och styrmodeller. Miljöansvaret följer linjeorganisationen. Centralt finns en miljö- och kvalitetschef. Inom serviceorganisationen finns en särskild avdelning som stödjer linjen i praktiska frågor.

Under 2012 ska det lokala miljöarbetet stärkas genom miljö- och kvalitetskoordinatorer i varje arbetsområde.

Utbildning om miljöfrågor är integrerad i olika yrkesutbildningar. Till exempel ingår avsnitt om

KOLDIOXIDUTSLÄPP 2011

Ton

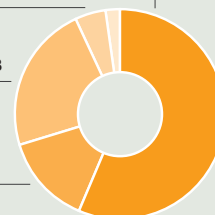
Fordonspark, 4 862

Tåg/flyg, 170

Godstransporter, 415

Hyrda lokaler, 1958

Egna fastigheter, 1184



miljöanpassad kemikaliehantering i utbildningarna om städmetoder.

TRANSPORTER

Samhalls landsomfattande verksamhet kräver omfattande transporter.

Fokus ligger framför allt på att minska koldioxidutsläppen från produktionsbilar. För att nå målet måste gamla bilar bytas ut mot nya miljöbilar. Under 2011 har detta inte skett i planerad omfattning. 10 elbilar är nu beställda och prognosen är inköp av 30 elbilar per år.

För att se fördelarna med att byta ut gamla bilar har en simuleringsmodell tagits fram som tydligt visar hur nya miljöbilar bidrar till verksamhetens måluppfyllelse. Ett annat förbättringsområde är bränsletroheten, det vill säga att miljöbilarna verkligen körs på miljöbränsle. Här sker uppföljning och återkoppling kvartalsvis.

Samhall arbetar även med att optimera körrutorna för produktionsbilar. Ett mål har varit att öka körsträckan per bil. Målet nåddes inte och frågan kommer fortsatt att vara i fokus genom uppföljning och rådgivning.

Företaget bedriver ett målmedvetet arbete för att minska miljöpåverkan genom att påverka medarbetarnas res- och mötesvanor och därigenom minska de klimatpåverkande utsläppen. För att minska resandet har arbetsformer med resefria möten utvecklats, framför allt genom ökad användning av videomöten.

Flygresorna har minskat med 39 procent mellan åren 2008 och 2011 och ligger på en låg nivå jämfört med andra företag.

”*Verksamheten har sedan 1980-talet omstrukturerats från en tyngdpunkt i industriell produktion inom flera branscher, till dagens Samhall med tyngdpunkt i tjänster.*”

fört med Samhalls övriga utsläpp av växthusgaser. Jämfört med 2010 ökade dock flygresorna under 2011, vilket framför allt beror på flera nya personer i företagsledningen som rest ut till regioner och arbetsområden för att lära känna verksamheten.

LOKALER

Egna fastigheter och hyrda lokaler står för den näst största delen av företagets totala koldioxidutsläpp och är därför ett viktigt förbättringsområde. Utifrån produktionens krav strävar företaget efter att effektivisera lokalanvändningen och om möjligt minska kvadratmetytan. En förutsättning är att man inte byter till sämre miljöalternativ med avseende på uppvärmning. Målet att minska lokalytan har uppfyllts. Både egna och hyrda lokalytor minskade under 2011.

Miljöbelastningen från lokaler kommer från uppvärmning och elförbrukning. Sedan 1 januari 2010 köps endast ursprungsmärkt vattenkraft.

UTVECKLING AV MILJÖARBETET I SAMHALL

Samhall började aktivt arbeta med miljöfrågor på 1980-talet. Verksamheten har sedan dess omstrukturerats från en tyngdpunkt i industriell produktion inom flera branscher, till dagens Samhall med tyngdpunkt i tjänster. Miljöriskerna och prioriteringarna i miljöarbetet har kontinuerligt anpassats efter verksamhetens inriktning och förutsättningar. Till exempel har materialanvändningen och risken för större kemikalieutsläpp minskat medan frågor om utsläpp från bilar och resor har ökat.

Idag finns Samhalls största miljöpåverkan inom områdena transporter och lokaler och därför kommenteras inte miljöpåverkan från materialanvändning och avfallshantering.

VISSTE DU ATT:

- Samhall har cirka 1000 bilar som används i verksamheten, till exempel i städuppdrag och fastighetsservice.
- Andelen miljöfordon är 27 procent varav 200 etanolbilar och 40 biogasbilar.
- Samhall börjar med elbilar som produktionsfordon 2012. 10 elbilar är beställda.
- Genom ny doseringsutrustning för kem i städverksamheten kan kemikalieförbrukningen minska med cirka 75 procent.
- Nästan 90 procent av städ- och rengöringskemikalierna är miljömärkta.
- Genom att använda microdukar / moppar för städ kan vi minska kemikalieanvändningen.

MILJÖDATA ENLIGT GRI EN1-EN22 2009-2011	2011	2010	2009
MATERIALANVÄNDNING, EN1			
Produktion			
Emballage(ton)	436	391	299
Kabel (ton)	209	248	263
Plast (ton)	44	i.u	i.u
Stål (ton)	1156	1163	1434
Trä (m³)	11 098	11 704	8 161
Tjänster			
Plastsäckar (ton)	275	322	i.u
Städ- och rengöringskemikalier (ton)	278	285	261
ÅTERVUNNET MATERIAL I % AV MATERIALANVÄNDNING, EN2			
Produktion			
Emballage, %	69	71	76
Kabel, %	0	0	0
Plast, % (ny redovisning)	8		
Stål, %	23	22	23
Trä, %	0	0	0
Tjänster, %			
Plastsäckar, %	84	75	i.u
Städ- och rengöringskemikalier, %	0	0	0
ENERGI (GJ) EN3 OCH EN4			
Energi totalt, direkt och indirekt energianvändning			
Totalt förnybar energi	295 667	307 312	277 922
Totalt icke förnybar energi	25 701	43 308	38 961
	269 966	264 003	238 961
Drivmedel transporter, EN3¹⁾			
Förnybar energi	9 614	10 699	10 597
Icke förnybar energi	50 592	53 082	52 325
Egna fastigheter, direkt energianvändning, EN3			
Förnybar energi, flis	4 846	9 369	6 800
Icke förnybar energi, olja	10 807	13 334	12 484
Drivmedel transporter , EN4²⁾ (ny redovisning)			
Förnybar energi	2 023	i.u	i.u
Icke förnybar energi	14 520	i.u	i.u
Egna fastigheter, indirekt energianvändning, EN4			
Förnybar energi, fjärrvärme	9 218	10 923	10 135
Icke förnybar energi, elanvändning och el/fjärrvärme	61 266	64 111	58 476
Hyrda lokaler, EN4			
Total indirekt energianvändning	132 781	145 794	127 105
VATTEN, (M³), EN8			
Förbrukning i egna och hyrda fastigheter	83 495	87 956	95 127
KOLDIOXIDUTSLÄPP (TON) TOTALT, EN16 OCH EN17			
Koldioxidutsläpp totalt, direkt och indirekt			
Produktions- och tjänstebilar, EN16	8 589	9 945	12 195
Egna fastigheter, EN16	3 786	3 984	3 927
Hyrda lokaler, EN17	1184	1 442	2 653
Tåg och flyg, EN17	1 958	2 880	3 813
Tåg och flyg, EN17	170	130	175
Privatbil i tjänst, hyrbilar, EN17	170	130	175
Godstransporter, EN17	1 076	1 048	1 197
	415	461	429
ÖVRIGA UTSLÄPP TILL LUFT (TON), EN20			
Kolmonoxid	8	7	7
Svaveldioxid	1	1	1
Kväveoxider	33	31	30
Kolväten	2	2	2
Partiklar	1	1	1
AVFALL (TON), EN22			
Avfall totalt			
	2 466	2 393	2 174
Ofarligt avfall			
Återvinning	1283	1308	1164
Förbränning/bränsle	1 039	978	913
Deponi	60	50	9
Farligt avfall			
Återvinning	4	5	6
Förbränning/bränsle	7	8	6
Deponi	0,01	0,03	1
Övrigt ³⁾	73	44	75

1) Avser leasade produktions- och tjänstebilar. 2) Hyr- och privatbilar i tjänst. 3) Enligt definition i Avfallsförordningen D8 och D9.



Renare transporter i Motala

Transporter är en viktig del i Samhalls verksamhet, till exempel för utkörning av varor. För att minska klimatpåverkan satsar Samhall på att byta ut alla bilar till mer miljövänliga alternativ.

I Motala kör Samhall ut lagad och kyld mat till äldre människor i kommunen. Här är tre av Samhalls fyra bilar miljöklassade: två biogasbilar och en etanol. Den kvarvarande dieselbilen ska också bytas ut inom kort.

– Miljöbilar är bra på många sätt och med biogas sänker vi även driftkostnaderna. Vi lär

oss dessutom att använda bilarna mer ekonomiskt, säger Tomas Eriksson, personalledare på Samhall.

Kunden Motala kommun uppskattar initiativet.

– Samhalls satsning ligger helt i linje med kommunens egen policy som är biogasdrift vid byte till nya tjänstefordon. Samhall har överträffat våra förväntningar, säger Jaan Noor, socialstrateg vid Motala kommun och fortsätter:

– Biogasbilarna har möjligheten till bensin-

drift som reservbränsle när det inte finns gasmackar tillgängliga. Men i Motala har kommunen egna tankställen för biogas som Samhall använder.

Samhalls personal är också positiva till satsningen:

– Biogasbilarna är smidiga att köra och går dessutom tystare, säger chauffören Jalal Al-Kahwati.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall i Fokus nr 3/2011*

Redovisning och oberoende granskning

REDOVISNINGENS INNEHÅLL

Samhall för en löpande dialog med sina främsta intressentgrupper. För att säkerställa ett fortsatt högt förtroende strävar bolaget efter att vara lyhört för intressenternas åsikter och behov. Rapportens innehåll är baserat på regeringens mål för verksamheten, en väsentlighets- och materialitetsanalys av intressentdialogen samt på interna diskussioner och de kommentarer som intressenterna lämnat löpande under året.

Sammantaget pekar detta underlag på att huvudfokus i redovisningen ska vara Samhalls medarbetare. Av intressentdialogen framkom att Samhalls uppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning genom arbetet är det mest väsentliga för intressenterna. Samhalls arbete med att säkerställa en sund konkurrens är också en viktig fråga. På miljöområdet är koldioxidsutsläpp en väsentlig fråga.

GENERELLA UTGÅNGSPUNKTER

Redovisningen omfattar hela Samhalls verksamhet. Samhalls verksamhet omfattar hela Sverige och är organiserat i åtta regioner som i sin tur är indelade i 46 arbetsområden. I denna redovisning är huvudprincipen att inte kommentera lokala eller regionala skillnader utan att lämna en samlad redovisning för hela verksamheten.

För att möjliggöra jämförbarhet över tid har, om inte annat anges, alla värden för tidigare år räknats om enligt samma metoder som tillämpas 2011.

GRI:s indikatorprotokoll ligger till grund för datainsamling och beräkningar enligt principen följa eller förklara. I en del fall har GRI:s indikatordefinition ersatts av internt använda nyckeltal utgående från Samhalls specifika uppdrag och målgrupp. Ett sådant exempel är redovisningen av arbetsolyckor.

ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ

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

Information redovisas generellt inte för personalkategorier med färre än 1 000 anställda.

För arbetsolyckor används inte GRI:s nyckeltal utan de interna nyckel- och måltal som Samhall använder internt. I redovisningen ingår inte färdolyckor till och från arbetet.

När det gäller livslångt lärande redovisar Samhall endast utveckling i arbetslivet, inte inför pension. Enligt väsentlighetsprincipen och utifrån det arbetsmarknadspolitiska uppdraget redovisas här enbart insatser för medarbetarna i kärnuppdraget.

MILJÖ

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

Underlag för beräkning av utsläpp från resor och transporter är hämtade från interna datasystem, statistik från den leverantör som administrerar våra produktions- och tjänstebilar samt från huvudleverantörer för resor och hyrbilar.

Omräkningsfaktorer för beräkning av utsläpp för egna transporter och egna och hyrda lokaler är hämtade från Naturvårdsverket, Svensk Fjärrvärme och Svenska Petroleum.

Redovisad materialåtgång grundar sig på statistik från huvudleverantörerna för de olika materialen. Huvudleverantörerna svarar för mellan 75 och 99 procent av förbrukningen av emballage, kabel, stål och trä vilket är de huvudsakliga råvarorna i verksamheten. För plast omfattar rapportering från huvudleverantören en lägre andel av förbrukningen.

För godstransporter finns data inrapporterad från de tre största leverantörerna. För att få en helhetsbild har denna redovisning använts som utgångspunkt för omräkning utifrån de totala fraktkostnaderna.

Redovisad avfallsmängd grundas på statistik från Samhalls huvudleverantör för avfallshantering. Under året innebär det att 93 (82) procent av inköpen kan redovisas.

Fastighetsanknuten data lämnas av extern fastighetsförvaltare samt tas fram via leverantörsfakturer. 61 procent av Samhalls lokalyta är inhyrd. Eftersom enhetligt underlag från externa hyresvärdar inte gått att få fram har nyckeltalen från de egna fastigheterna använts för omräkning av den totala fastighetsanknutna miljöpåverkan.

OBEROENDE GRANSKNING OCH BESTYRKANDE

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

GRI-index

Profil indikatorer	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar
STRATEGI OCH ANALYS			
1.1	VD:s uttalande	Sid 2–5	VD-ord.
1.2	Huvudsaklig påverkan, möjligheter och risker	Sid 19	Ordförande om hållbarhetsarbetet.
ORGANISATIONSPROFIL			
2.1	Organisationens namn	Flik på frampärm, Not 34	
2.2	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	Sid 12–15	
2.3	Organisationsstruktur	Bolagsstyrningsrapport	
2.4	Lokalisering av huvudkontor	Baksida, Not 34	
2.5	Verksamhetsländer	Bolagsstyrningsrapport	Verksamhet bedrivs enbart i Sverige.
2.6	Ägarstruktur och företagsform	Bolagsstyrningsrapport	
2.7	Marknader	Sid 12–15	
2.8	Verksamhetens omfattning	Sid 6	
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden av verksamhetens storlek, struktur, ägande		Inga väsentliga förändringar.
2.10	Mottagna utmärkelser under redovisningsperioden	Sid 24	
INFORMATION OCH REDOVISNING			
3.1	Redovisningsperiod	Flik på frampärm	
3.2	Datum för föregående redovisning		Års- och hållbarhetsredovisning för 2010, februari 2010.
3.3	Redovisningscykel	Flik på frampärm	
3.4	Kontaktperson för redovisning	Flik på frampärm	
3.5	Process för att bestämma redovisningens innehåll	Sid 20, 23	
3.6	Redovisningens avgränsning	Sid 46	
3.7	Särskilda begränsningar i redovisningens omfattning	Sid 46	
3.9	Beräkningsgrunder och mätmetoder	Sid 46	Redovisning och oberoende granskning.
3.10	Jämförbarhet med tidigare rapporter		Nyckeltal har räknats om enligt de metoder som tillämpas 2011 om annat inte särskilt anges. I övrigt jämförbar med föregående redovisning.
3.11	Väsentliga förändringar från föregående redovisning		Inga väsentliga förändringar.
3.12	Tabell med GRI-index	Sid 47–49	
3.13	Policy och praxis avseende extern granskning	Sid 46	Redovisning och oberoende granskning.
STYRNING, ÅTAGANDEN OCH INTRESSENTRELATIONER			
4.1	Styrningsstruktur för organisationen	Bolagsstyrningsrapport, Rapport om intern kontroll	
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	Bolagsstyrningsrapport	Styrelseordförande har ingen verkställande roll i organisationen.
4.3	Andelen oberoende, icke-verkställande styrelseledamöter	Bolagsstyrningsrapport	Samtliga styrelseledamöter är oberoende och icke-verkställande.
4.4	Möjligheter för aktieägare och anställda att framföra rekommendationer till styrelse och ledning		Staten är enda aktieägare. Arbetstagarrepresentanter i styrelsen; Medbestämmandeavtal och -överenskomelse om formerna för information och förhandling.
4.5	Resultatrelaterad ersättning till styrelse, ledande befattningshavare	Sid 73–75	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare.
4.6	Styrelsens rutiner och processer mot intressentkonflikter		Revisionsutskott och internrevision.
4.7	Nomineringsprocess till styrelsen med avseende på kvalifikationer i ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor	Bolagsstyrningsrapport	Nomineringsprocess för statligt ägda bolag.
4.8	Uppförandekod och principer för ekonomiskt, miljömässigt och socialt uppträdande	Bolagsstyrningsrapport	Samhalls uppförandekod och uppförandepolicy som omfattar alla anställda. Finns tillgänglig på hemsidan.
4.9	Styrelsens kontroll av ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor	Bolagsstyrningsrapport	Löpande resultatrapportering enligt fastställd instruktion till VD.
4.10	Processer för utvärdering av styrelsens egna prestationer, i synnerhet vad gäller ekonomiska, miljömässiga och sociala faktorer	Bolagsstyrningsrapport	Enligt fastställd arbetsordning för styrelsen.
4.11	Hur följer man försiktighetsprincipen	Bolagsstyrningsrapport	Tillämpas ej.
4.12	Anslutning till externa deklarationer om ekonomiska, miljömässiga och sociala faktorer		Ingen anslutning till några sådana deklarationer.

Profil indikatorer	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar
4.13	Medlemsskap i organisation	Sid 24	Medlemskap i övriga branchorganisationer och liknande redovisas inte.
4.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med	Sid 21	
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	Sid 20–23	
4.16	Tillvägagångssätt vid intressentdialog	Sid 20–23	
4.17	Viktiga frågor från dialog med intressenterna	Sid 21	
Resultat-indikatorer	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar
EKONOMI			
EC1	Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	Sid 66–69	Resultat- och balansräkning.
EC3	Organisationens förmånsbestämda åtaganden	Sid 73–75	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare.
EC4	Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna	Sid 76	Not 4 Intäkternas fördelning.
MILJÖ			
EN1	Materialanvändning	Sid 45	Redovisas för emballage, stål, kabel, trä, städ- och rengöringskemikalier.
EN2	Återvunnet material i procent av materialanvändning	Sid 45	Redovisas för emballage, stål, kabel, trä, plast, städ- och rengöringskemikalier, plastsäckar.
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla	Sid 45	Redovisas för transporter (produktions- och tjänstebilar), egna fastigheter.
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla	Sid 45	Redovisas för transporter (hyrbilar och privatbil i tjänst), hyrda lokaler.
EN8	Total vattenanvändning per källa	Sid 45	Vattenkälla är kommunalt vatten.
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	Sid 45	Redovisas för produktions- och tjänstebilar samt egna fastigheter.
EN17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	Sid 45	Redovisas för hyrda lokaler, tåg, flyg, hyrbilar, privatbil i tjänst.
EN18	Initiativ för att minska utsläppen av växthusgaser, samt uppnådd minskning	Sid 42	Redovisning av mål och målluppfyllelse.
EN20	NO _x , SO ₂ samt andra väsentliga luftföroreningar	Sid 45	Redovisas för transporter (egna transporter samt inrikes frakter), egna fastigheter. Hyrda lokaler inkluderas ej, tåg/flyg/hyrbilar redovisar ej Sox.
EN22	Total mängd avfall	Sid 45	Redovisas för den del som hanteras av huvudleverantören.
EN26	Initiativ för att minska miljöpåverkan från produkter och tjänster	Sid 42–44	Beskrivning av insatser för att minska kemikalieanvändning, utsläpp m m, framför allt i städtjänsten. Kvantitativ redovisning saknas.
EN28	Böter och icke-monetära sanktioner till följd av brott mot miljölagstiftning och bestämmelser		Inga kostnader eller överträdelser rapporterade.
ARBETSVILLKOR OCH ARBETSMILJÖ			
LA1	Totalt antal anställda	Sid 27, 73–75	Not 2 Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare.
LA2	Personalomsättning	Sid 27, Hemsidan	
LA3	Anställningsförmåner för heltidsanställda	Sid 26–27	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	Sid 33, 35, Hemsidan	
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	Sid 36	
LA11	Kompetensutvecklingsprogram	Sid 29–33	
LA12	Andel anställda som deltar i regelbundna utvecklingssamtal	Sid 29	
LA13	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	Sid 36, Hemsidan	
LA14	Löneskillnader i procent mellan män och kvinnor per personalkategori	Sid 34–35	
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER			
HR2	Andel betydande leverantörer och underleverantörer som granskats avseende MR	Sid 39	
HR3	Antal personalutvecklingstimmar för utbildning i policyer och rutiner för MR		Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy: cirka 670 timmar för 338 personer i särskild riktad information. Dessutom löpande dialog i verksamheten.
HR4	Antal fall av diskriminering samt vidtagna åtgärder	Sid 34	

SAMHÄLLE

SO2	Andel affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption	Sid 39	
SO3	Andel av de anställda som gått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption		Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy: cirka 670 timmar för 338 personer i särskild riktad information. Dessutom löpande dialog i verksamheten.
SO4	Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsincidenter		Incidenter har ej förekommit. Inga åtgärder.
SO7	Antal juridiska åtgärder mot organisationen för konkurrenshämmande aktiviteter, överträdelse av konkurrenslagstiftning och monopolbeteende, samt utfallet		Inga överträdelse eller kostnader rapporterade under 2011.
SO8	Böter och icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser		Inga överträdelse eller kostnader rapporterade under 2011.

PRODUKTANSVAR

PR5	Kundtillfredsställelse	Hemsidan	
PR9	Böter vid bristande efterlevnad av lagar och regler		Inga överträdelse eller böter rapporterade under 2011.

Revisors rapport över översiktlig granskning av Samhall AB:s hållbarhetsredovisning

Till läsarna av Samhall AB:s hållbarhetsredovisning

INLEDNING

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Samhall AB att översiktligt granska innehållet i Samhall AB:s hållbarhetsredovisning för år 2011. Vår översiktliga granskning omfattar information avseende verksamhetsåret 2011. Vår granskning omfattar hållbarhetsavsnittet på sidorna xx-xx i Samhall AB:s årsredovisning samt dokumentet xx som återfinns på Samhalls hemsida på Internet (www.samhall.se). Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, kvalitet, 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 Sustainability Reporting Guidelines G3, utgiven av The Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt de redovisnings- och beräkningsprinciper som företaget särskilt tagit fram. 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:

- uppdatering av vår kunskap och förståelse av Samhall AB:s organisation och verksamhet
- bedömning av kriteriernas lämplighet och tillämpning avseende intressenternas informationsbehov
- bedömning av resultatet av företagets intressentdialog
- intervjuer med ansvariga chefer, på ledningsnivå och på utvalda enheter i syfte att bedöma om den kvalitativa och kvantitativa informationen i hållbarhetsredovisningen är fullständig, riktig och tillräcklig
- tagit del av interna och externa dokument för att bedöma om den rapporterade informationen är fullständig, riktig och tillräcklig
- analytisk granskning av rapporterad information
- bedömning av företagets uttalade tillämpningsnivå avseende GRI:s riktlinjer
- överbäggande av helhetsintrycket av hållbarhetsredovisningen, samt dess format, därvid överbäggande av informationens inbördes överensstämmelse med tillämpade kriterier
- avstämning av den granskade informationen mot hållbarhetsinformationen i företagets årsredovisning för 2011

SLUTSATS

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

Stockholm den 24 februari 2012

Deloitte AB

Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Sofie Wadstein
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 i Samhalls års- och hållbarhetsredovisning där den har inkluderats i förvaltningsberättelsen och har granskats av revisorerna.

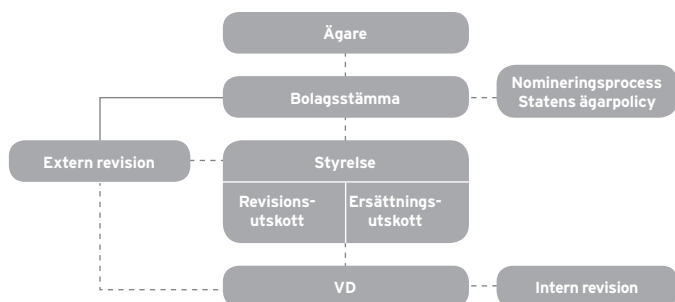
STRUKTUR FÖR BOLAGSSTYRNINGEN I SAMHALL

Samhalls bolagsstyrning sker utifrån ett regelverk som omfattar Aktiebolagslagen, Årsredovisningslagen samt Svensk kod för bolagsstyrning samt bolagsordningen, ägardirektiv från regeringen, ett årliga avtalet med staten representerad av Arbetsmarknadsdepartementet (se sid 84). Svenska staten är en betydande företagsägare. Regeringens principer för hur ägarrollen utövas omfattar: Statens ägarpolicy 2011, Riktlinjer för extern rapportering samt Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Samhall tillämpar Svensk kod för bolagsstyrning och följer principen följa eller förklara. Avvikelserna från Kodens 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 Kodens. 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. Kodens 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.

Ansvaret 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 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. Återrapporering sker i bolagets kvartalsrapporter och i årsredovis-

ningen samt genom månadsvis rapportering till Arbetsförmedlingen. Rapportering sker efterfrågestyrt till Kammarkollegiet samt Arbetsmarknads- och Finansdepartementet.

På årsstämman överlämnar statens representant en ägarmapp som 2011 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 Finansdepartementet. 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 till vara kompetens hos såväl kvinnor och män, som hos personer med olika bakgrund och erfarenheter. När processen avslutas ska gjorda nomineringar offentliggöras enligt Kodens riktlinjer. Genom ett enhetligt och strukturerat arbetssätt tillförsäkras kvalitet i hela nomineringsarbetet.

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
- arvoden 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 att bolagets organisation och förvaltning sker på bästa sätt genom att leda verksamheten så att de av staten beslutade målen uppnås såväl arbetsmarknadspolitiskt som affärsmässigt.

Styrelsens främsta uppgifter är att utse VD, fastställa verksam-

hetsmål, strategier och policies, 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 samt 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 fastställer årligen vid det konstituerande mötet en arbetsordning för styrelsens arbete, instruktioner för de inrättade utskotten, instruktion till verkställande direktören samt instruktion om VD:s rapportering till styrelsen. Här regleras bl a ordförandens och verkställande direktörens uppgifter, frekvensen och formerna för styrelsemötena, löpande intern och extern ekonomisk rapportering samt utvärdering av styrelsens och VD:s arbete.

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. Revisorer väljs enligt aktiebolagslagen på mandatperioder om ett år.

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 andra personer från bolagsledningen.

BOLAGSSTYRNINGEN I SAMHALL

Styrelsens arbete samt ansvarsfördelningen mellan styrelsen och den verkställande direktören regleras årligen i en arbetsordning för styrelsen samt i en instruktion från styrelsen till verkställande direktören, en instruktion om rapportering till styrelsen samt en instruktion 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 och i riktlinjer om ansvar och befogenheter.

ÅRSSTÄMMAN 2011

Årsstämman 2011 hölls den 11 april, protokoll finns på bolagets hemsida. Vid årsstämman beslutades att antalet stämموvalda styrelseledamöter skall vara åtta och utsågs 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 arbetstagarorganisationerna. Styrelsens sammansättning redovisas på sidorna 56–57.

Det auktoriserade revisionsbolaget Deloitte förordnades vid årsstämman till och med nästkommande årsstämma med auktoriserade revisor Peter Ekberg som huvudansvarig revisor. Riksrevisionen har förordnat Anders Herjevik som revisor och Björn Sande som suppleant till årsstämman 2014. När det gäller revisionsuppdrag i bolag är Peter Ekberg huvudansvarig revisor i bland annat Addici, Industrifonden, Lernia, Statkraft och Xylem Water Solutions och är påskrivande revisor för ett flertal dotterbolag inom SAS-koncernen och LKAB-koncernen. Anders Herjevik är även revisorssuppleant i SEK. Björn Sande är revisorssuppleant i SJ AB. 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 2010 fastställda riktlinjerna tillämpats.

Årsstämman beslutade om vissa ändringar av formell karaktär i bolagsordningen.

I samband med årsstämman anordnades ett seminarium på temat ”Vem ansvarar för Jerry? Om arbetsmarknadens aktörer”.

STYRELSENS ARBETE ÅR 2011

Styrelsen har under året sammanträtt 9 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 och Kommunikationspolicy. Bokslutskommuniké. Utvärdering av styrelsens arbete och av VD. Förberedelse av årsstämma
Februari / mars	Årsredovisning. Budgetunderlag till regeringen
April	Extern delårsrapport kvartal 1 och prognos. Konstituerande möte efter årsstämman
Juni	Personalutveckling och Arbetsmarknadstjänster. Finanspolicy. Arbetsplatsbesök
Juli / augusti	Extern delårsrapport kvartal 2 och prognos
September	Strategidiskussioner. Samhalls uppförandekod och hållbarhetspolicy. Arbetsplatsbesök
Oktober	Extern delårsrapport kvartal 3 och prognos. Affärsutveckling. Inriktning verksamhetsplan. Styrelsen träffar företagets revisorer
December	Verksamhetsplan. Budget för nästkommande år. Årligt avtal med Arbetsmarknadsdepartementet

Utöver de återkommande styrelseärendena och teman enligt den fastställda årscykeln har styrelsens arbete under 2011 präglats av insatser som varit nödvändiga för att öka företagets affärsvolymmer med syfte att nå såväl ökad beläggning som bättre ekonomi. Styrelsen har under året diskuterat såväl strategier som mål och organisation. Bland de frågor som särskilt uppmärksammats bland annat noteras:

- Samhalls framtida roll och uppdrag i arbetsmarknadspolitiken
- Anställningsavtal för ny VD
- Förändringar i ledningsorganisationen
- Avveckling av Samhalls Kontaktråd för konkurrens- och marknadsfrågor samtidigt som ett nytt samverkansforum skapats inom Almega
- Affärsutvecklings- och försäljningsarbetet
- Finansförvaltningen
- Regeringens nya uppdrag till Samhall med 1 000 utvecklingsanställningar inför 2012

I samband med årsstämman i april 2011 tillträdde Monica Lingegård som ny VD. Hon efterträdde Birgitta Böhlin som enligt sitt avtal lämnade Samhall för pension efter sju år som VD.

För att säkerställa att styrelsen har tillräckliga kunskaper om Samhalls verksamhet finns program för introduktion av nya styrelseledamöter. Styrelsen gör årligen arbetsplatsbesök och möter då både kunder och Samhalls lokala ledning och anställda. I juni 2011 besökte styrelsen några av Region Stockholms arbetsplatser och kunder.

Styrelsens sammansättning och ledamöternas deltagande i styrelse- och utskottsmöten framgår av presentationen på sidorna 56–57.

Arbetet i Ersättningsutskottet

Ersättningsutskottet har efter årsstämman 2011 bestått av ordförande Erik Strand som ersatte Björn Wollrath samt Michael Thorén som ersatte Eva-Lotta Kraft. Personalchef Catharina Sidenvall och personaldirektör Ann-Marie Silokangas Belin 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, rörliga löner för säljare, bilpolicy samt principfrågan om ersättning till styrelseledamot kan utbetalas till bolag. Utskottet har under år 2011 haft fem möten.

Arbetet i Revisionsutskottet

Revisionsutskottet har efter årsstämman 2011 bestått av ordförande Erik Strand som ersatte Björn Wollrath, Bertil Carlsén samt Eva-Lotta Kraft som ersatte Tobias Henmark. Hållbarhetschef 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 delårs- 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 särskilt behandlat frågor om kapitalförvaltningen och hållbarhetsarbetet och hållbarhetsredovisningen. Revisionsutskottet har under år 2011 haft fem sammanträden.

Utvärdering av styrelsens och VD:s arbete

Styrelsen genomför årligen en utvärdering av sitt arbete. Under 2011 har styrelsens ordförande genomfört en utvärdering genom enkät till styrelseledamöterna.

Styrelsen utvärderar även årligen VD:s arbete.

SAMHALLS LEDNING

Verkställande direktör

Monica Lingegård

Född 1962

Civilekonom Stockholms Universitet

Tidigare VD för G4S Secure Solutions AB i Sverige. VD:s sidouppdrag godkänns alltid av styrelsen och har under 2011 omfattat följande uppdrag: styrelseledamot i Wireless Maingate AB, 4C Strategies AB samt 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. Styrelsen får varje kvartal en utförlig rapport om bolagets resultat och ställning samt vid behov VD-brev med rapporter 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. Organisationen bygger på följande rollfördelning: Företagsnivån med fem stödfunktioner har en strategisk roll som är både stödjande och styrande vilket även omfattar ansvaret för verksamhetens processer. Regionnivåns roll är att styra och följa upp den operativa verksamheten i arbetsområdena. Arbetsområdena har mandat och resurser som operativa affärsenheter och basen för personalutveckling. All verksamhet som avser service till såväl arbetsområden, regionledning som stödfunktioner samlas i en gemensam serviceorganisation för hela företaget. Organisationsbild finns på sidan 53.

Under 2011 omorganiserades stödfunktionerna. En affärsfunktion och en funktion för verksamhetsutveckling tillkom och funktionen för samhällskontakter avvecklades. VD:s rådgivande organ är en ledningsgrupp och en större företagsledning. Ledningsgruppen har under 2011 bestått av VD och fem direktörer och utgör den företagsledningskrets vilkas anställningsvillkor redovisas i not 2. Direktören för verksamhetsutveckling har tillträtt 2012. Den bredare företagsledningen består av den strategiska ledningsgruppen och regioncheferna som leder den operativa verksamheten. Regionstrukturen förändras från 2012-03-01 genom att region Falun upphör och arbetsområdena fördelas på närliggande regioner. Den strategiska ledningsgruppen samt företagsledningen presenteras på sidorna 58–59.

Styrning av verksamheten sker genom verksamhetens processer samt tydligt formulerade mål som följs upp genom månatliga ledningsrapporter. 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, affärsläge, mediabevakning samt uppföljning av ledningssystemet hör till de återkommande frågorna på agendan. Utöver detta har ledningen bland annat behandlat följande viktigare frågor under 2011:

- Förslag till modell för "Nya Samhall"
- Marknad: Utveckling av marknadsbudskap, kundaktiviteter och nyckelkunder
- Uppföljning av övergångar och återgångar
- Produktledning
- Organisation: Uppföljning av organisationsförändringarna 2010 samt ändring av centrala stödfunktioner
- Säljorganisation och säljstödsaktiviteter
- Samverkan med Arbetsförmedlingen

ERSÄTTNINGAR

Ersättning till styrelse och utskott

Vid årsstämma år 2011 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 300 000 kr/år och till de övriga leda-

möterna 125 000 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

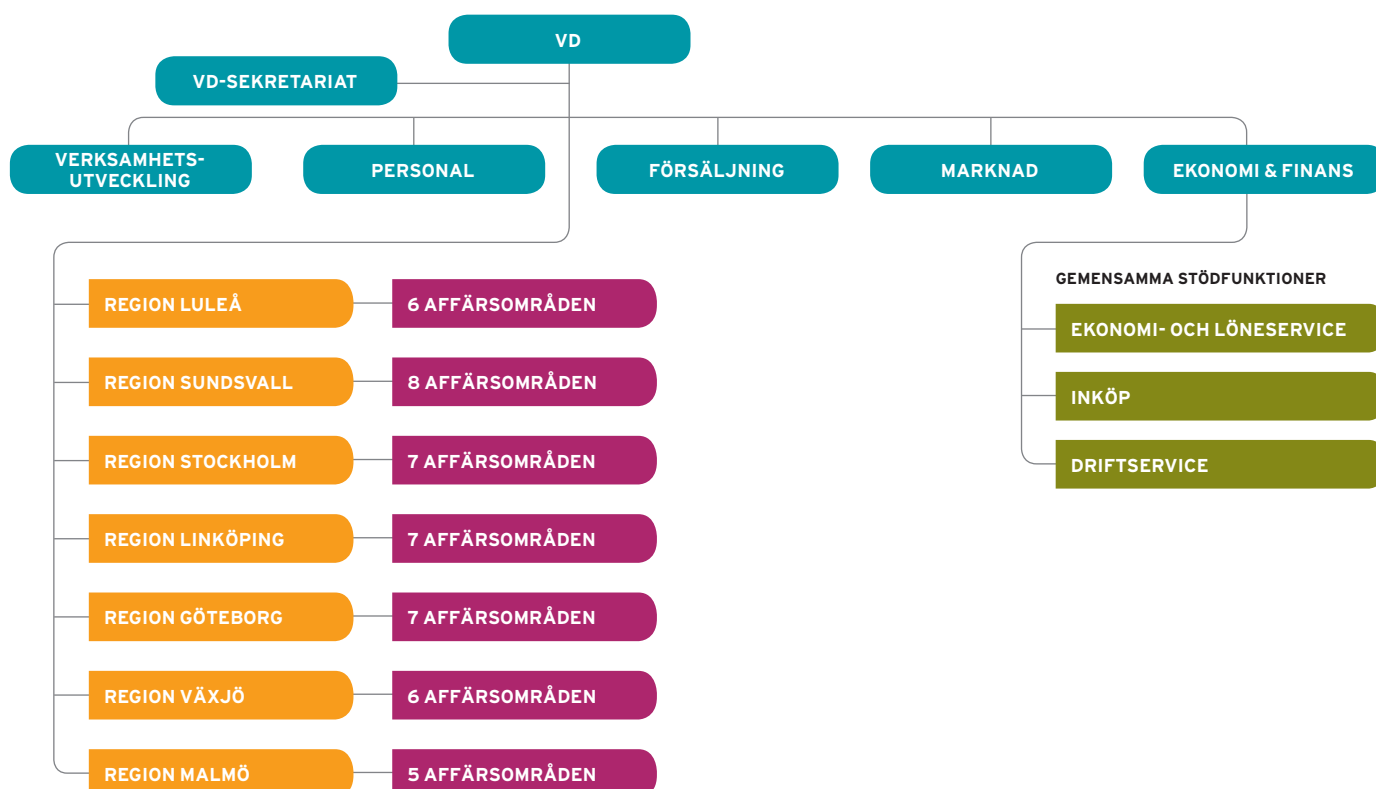
Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställs av årsstämman. Samhall följer regeringens vid var tid gällande riktlinjer för anställningsvillkor för befattningshavare.

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. De i riktlinjerna angivna ersättningsprinciperna ska även vara vägledande för övriga anställda. 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.

Samhalls organisation från och med 1 mars 2012

Samhall bedriver verksamhet enbart i Sverige. Verksamheten är spridd över hela landet. Samhalls organisation framgår av nedanstående bild. Den 1 januari 2012 tillkommer stödfunktionen Verksamhetsutveckling. Den 1 mars 2012 upphör region Falun och arbetsområdena fördelas på närliggande regioner.



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 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 in-

formationen 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. Ledningssystemet är publicerat på en ny intranätbaserad plattform och 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 sex områden: Arbetsmarknadspolitik och Samhälle, Försäljning/Marknad, Affärsprocessen, Organisation och förmåga, Ekonomi och Finans, Varumärke och förtroende. 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 dess Revisionsutskott ansvarar gentemot ägaren bland annat för att hantera bolagets risker och kontrollfunktioner.

Processägarna, som även är stödfunktionernas 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.

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

Risikkommittén 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 elimineras/reduceras genom att minska sannolikheten för eller konsekvenserna av att risken inträffar. För varje risk anges även ansvarig stödfunktion och en plan för vilka åtgärder som ska genomföras. Riskregistret och riskhanteringsplanen 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, kontrollaktiviteter 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 löneservice 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 delårsrapporter 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 ledningssystem (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 2011 har bland annat följande granskning och uppföljning skett:

- Uppföljning av redovisning av antal anställda med funktionsnedsättning som övergått till ett arbete på reguljär arbetsmarknad (övergångar).
- Prissättning med beaktande av att övrigt näringsliv inte utsätts för osund konkurrens.
- Granskning av avtal inom industriproduktion. Att avtalen är aktuella och följs och att accepterade risknivåer inte överskrids.
- Uppföljning av kostnader kopplat till produktionsfordon
- 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



Erik Strand
Ordförande

Född 1951. Ordförande sedan 2011. Marknads-ekonom och Idrottslärare. Generalsekreterare Riksidrottsförbundet. Tidigare 32 år i näringslivet varav 22 som VD/Koncernchef. Styrelseledamot i Global Blue och GIH.

Styrelsemöten, närvaro	6 (7)
Ersättningsutskott, närvaro	2 (2)
Revisionsutskott, närvaro	3 (3)



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	9 (9)
Ersättningsutskott, närvaro	5 (5)



Bertil Carlén
Ledamot

Född 1960. Ledamot sedan 2010. Civilekonom från Handelshögskolan i Stockholm och UC Berkeley Business School, USA. Vice VD och CFO Polygon Group. Tidigare CFO Billerud AB, 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	8 (9)
Revisionsutskott, närvaro	3 (5)



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, Boule Diagnostics AB, Opus Prodox och Ostonor. Tidigare verksam inom Försvarets Forskningsinstitut, Siemens-Elcoma, AlfaLaval och AGA.

Styrelsemöten, närvaro	8 (9)
Ersättningsutskott, närvaro	3 (3)
Revisionsutskott, närvaro	3 (3)



Michael Thorén
Ledamot

Född 1969. Ledamot sedan 2011. Civilekonom. Tidigare Kansliråd Finansdepartementet, analytiker Abn Amro Bank, projektansvarig Retriva Kredit AB. Styrelseledamot i Infranord AB, AB Svenska Spel.

Styrelsemöten, närvaro	6 (7)
Revisionsutskott, 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, VD Right Management Consultants och VD 2Secure.

Styrelsemöten, närvaro	8 (9)
------------------------	-------



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	9 (9)
------------------------	-------



Ann-Christin Andersson
Arbetsstagarrepresentant

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

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
------------------------	-------



Gunnel Tolfes
Ledamot

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

Styrelsemöten, närvaro	8 (9)
------------------------	-------



Pia Litbo
Arbetsstagarrepresentant

Född 1959. Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro	8 (9)
------------------------	-------



Hans Abrahamsson
Arbetsstagarrepresentant

Född 1961. Ledamot sedan 2009.

Styrelsemöten, närvaro	9 (9)
------------------------	-------

SUPPLEANTER

Björn-Ove Jhönsson
Arbetsstagarrepresentant

Ersättare sedan 2005.

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

Yvonne Kvarnström
Arbetsstagarrepresentant

Ersättare sedan 2005.

Ersättare som ledamot, närvaro	–
--------------------------------	---

Kerstin Mjönes
Arbetsstagarrepresentant

Ordinarie t o m 2010-04-21

Suppleant från 2010-04-21

Styrelsemöten, närvaro	–
------------------------	---

ORDFÖRANDE T O M 2011-04-11

Björn Wolrath

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	2 (2)
Ersättningsutskott, närvaro	3 (3)
Revisionsutskott, närvaro	2 (2)

LEDAMOT T O M 2011-04-11

Tobias Henmark

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	2 (2)
Revisionsutskott, närvaro	2 (2)

Ledningen



Monica Lingegård
Verkställande direktör

Född: 1962. Utbildning: Civilekonom från Stockholms Universitet. Tidigare arbeten: Mer än 20 års erfarenhet av ledande chefspositioner. De senaste tio åren som VD på Prenax (global prenumera-tionsagent) och svenska G4S (säkerhetsaktör). Dessförinnan konsultbakgrund inom både IT- och managementkonsulting bl a på Cap Gemini och Spray Razorfish. Anställd sedan 2011.



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.



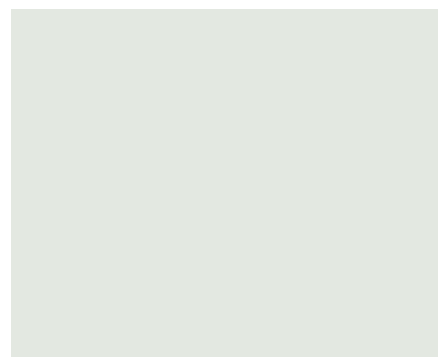
Paul Lidbom
Direktör Ekonomi & Finans, vice VD

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



Göran Olinder
Försäljningsdirektör

Född: 1962. Utbildning: Byggnadsteknisk utbildning, Marinens Krigshögskola. Tidigare arbeten: Bl a företagsledande roller på G4S, Proffice och i IT-branschen. Anställd sedan 2011.



Ann-Marie Silokangas Belin
Personaldirektör

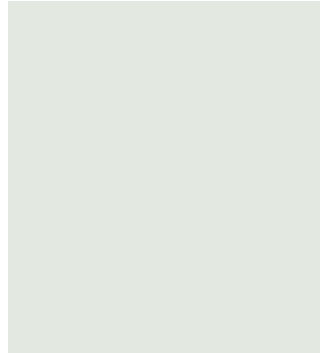
Född: 1963. Utbildning: Marknadsekonom, IHM Business School och Sjukgymnast Psykosomatik, Karolinska Institutet. Tidigare arbeten: Nobina, Personaldirektör, The Nuance Group Sverige, VD och Siemens Business Services, Personalchef. Anställd sedan 2011.

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.



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.



Anders Knutsson
Regionchef Växjö

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



Anette Lindgren
Regionchef Göteborg

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



Henry Magnusson
Regionchef Luleå

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

REGIONCHEF FALUN UNDER 2011

(Fr.o.m. 1 mars 2012 upphör regionen. Arbetsområdena fördelas på närliggande regioner.)

Anders Thelin

Född: 1957. Utbildning: Jägmästare och ekonom. Tidigare arbeten: Industriskog AB, Siljan Timber AB och Dala Frakt och Logistik AB. Anställd sedan: 2008.

REGIONCHEF STOCKHOLM 2012

Katarina Viebke

Tillträder den 1 mars 2012 som ny regionchef i region Stockholm. Tidigare arbeten: Kronans Droghandel och Coop.



Äldreomsorg med guldkant

Inom hemtjänsten i Filipstads kommun är ansvaret uppdelat i två delar: administration och hälso- och sjukvård sköts av kommunens personal, medan Samhall ansvarar för de hushållsnära serviceinsatserna.

– Samhalls personal och våra medarbetare inom hemtjänsten har bra kontakt och en kontinuerlig dialog. Och det är brukarna som är vinnare, säger Peter Nilsson, verksamhetsledare i Filipstads kommun.

Idag utför Samhall bland annat följande tjänster för Filipstads kommun: städning i hemmet, distribution av lunchlådor, tvätt av

kläder och inhandling av dagligvaror

– Samhalls medarbetare kan lägga fullt fokus på att göra sina uppgifter på ett bra sätt. De finns där för brukaren, i hemmet. Och vår personal kan koncentrera sig på sina uppgifter, till exempel vård, bistånd och annat som rör äldreomsorgen.

Peter Nilsson menar att Samhallpersonalen spelar en viktig roll även socialt.

– Många av våra brukare sitter ensamma. Personalen är bekanta ansikten hemma hos de äldre, och jag är övertygad om att det har stor betydelse att få samtala en stund med

någon man känner igen och mötas av ett genuint engagemang.

Finns det då ingen risk för konkurrens mellan Samhall och kommunens personal?

– Inte alls – alla vet sina yrkesroller och sin tillhörighet. Vi är beroende av varandra för att omsorgen ska fungera på ett bra sätt. Och ju effektivare vi jobbar, desto bättre är det för brukaren.

*Referat av artikel i tidningen
Samhall I Fokus nr 3/2011*

Ekonomiskt resultat

10-ÅRSÖVERSIKT

MSEK om inget annat anges	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
VERKSAMHETENS NYCKELTAL										
Arbetsstimmar, tusen	28 313	26 859	26 343	25 701	24 736	24 424	23 929	24 617	24 410	24 561
Övergångar, antal	1188	973	983	1 072	1 044	1 017	948	1 029	982	1 039
Övergångar, procent	5,0	4,3	4,6	5,3	5,2	5,3	4,9	5,4	5,4	5,7
Prioriterad rekrytering, procent	45	40	49	43	44	51	51	45	41	40
Antal anställda med funktionsnedsättning (vid årets utgång)	24 386	22 583	21 946	20 682	21 219	19 394	19 383	19 141	18 414	18 641
Antal anställda i Arbetsmarknadstjänster (vid årets utgång)	–	–	–	–	530	817	115	–	8 ¹	21 ¹
Antal anställda med 75 % sjukersättning (vid årets utgång)	36	42	68	92	115	148	177	198	207	223
RESULTATRÄKNINGAR										
Försäljning	4 186	3 826	3 626	3 112	2 907	3 065	2 890	2 287	2 390	2 456
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor	–10	–11	–15	–6	–3	–2	–4	–6	1	1
Statlig merkostnadsersättning	4 262	4 137	4 235	4 245	4 186	4 148	4 220	4 405	4 405	4 405
Övriga intäkter	119	114	112	134	128	219	165	115	73	95
Summa	8 557	8 066	7 958	7 485	7 218	7 430	7 271	6 801	6 869	6 957
Materialkostnader m m	–1 957	–1 759	–1 638	–1 263	–1 140	–1 225	–1 020	–647	–685	–725
Lönekostnad för anställda med funktionsnedsättning	–4 574	–4 518	–4 479	–4 506	–4 389	–4 733	–4 756	–4 875	–4 832	–4 902
Övriga rörelsekostnader m m (inkl avskrivningar)	–2 062	–2 150	–1 807	–1 673	–1 618	–1 437	–1 394	–1 368	–1 223	–1 270
Finansnetto	34	27	24	38	25	55	84	48	27	83
Resultat efter finansiella poster	–2	–334	58	82	96	90	185	–41	156	143
Bokslutsdispositioner	–	–	–	–	–	–	–24	24	–	–17
Resultat före skatt	–2	–334	58	82	96	90	161	–17	156	126
Skatt på årets resultat	–	–	–	–	–	–	–8	–8	0	–
Årets resultat	–2	–334	58	82	96	90	153	–25	156	126
BALANSRÄKNINGAR										
Materiella och immateriella anläggningstillgångar	764	614	426	211	145	124	120	104	99	106
Finansiella anläggningstillgångar	0	0	0	785	1	1	1	7	8	4
Varulager m m	422	341	273	224	230	209	155	105	114	131
Kundfordringar	584	534	503	408	475	495	399	331	426	417
Övriga kortfristiga fordringar	141	169	209	145	104	127	104	117	95	102
Kassa, bank och kortfristiga placeringar	1 032	960	1 299	783	1 898	1 922	2 202	2 282	2 275	2 489
Summa tillgångar	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249
Eget kapital	1 117	783	841	917	1 013	1 103	1 256	1 231	1 387	1 513
Obeskattade reserver	–	–	–	–	–	–	24	–	–	17
Avsättningar och långfristiga skulder	16	117	82	23	43	14	9	15	13	18
Kortfristiga skulder	1 810	1 718	1 787	1 616	1 797	1 761	1 692	1 700	1 617	1 701
Summa eget kapital och skulder	2 943	2 618	2 710	2 556	2 853	2 878	2 981	2 946	3 017	3 249
FINANSIELLA NYCKELTAL										
Varulager i procent av fakturering	10,1	8,9	7,5	7,2	7,9	6,8	5,4	4,6	4,8	5,3
Kundfordringar i procent av fakturering	14,0	14,0	13,9	13,1	16,3	16,2	13,8	14,5	17,8	17,0
Kassalikviditet, procent	97	97	113	83	138	144	160	161	173	177
Soliditet, procent	38	30	31	36	36	38	42	42	46	47
Avkastning på genomsnittligt eget kapital, procent	0,2	–35,2	7,1	9,3	9,9	8,5	13,0	–2,0	11,9	8,7
Investeringar	94	119	57	28	32	33	37	23	25	40

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.

Antalet övergångar för år 2010 har justerats då metoden för beräkning av antalet övergångar ändrades under år 2011, innebärande att brytdagen för redovisningen ändrades. De som är övergång den sista dagen i månaden redovisas först nästkommande månad, då de ingår i antalet anställda per balansdagen. De som registrerades som en övergång den 31 december 2010 (66 övergångar) ingår enligt den nya beräkningsmetoden i utfallet 2011, medan de som var övergång den 31 december 2011 följdenligt redovisas först i januari år 2012. Syftet med förändringen är att få en fullständig överensstämmelse i alla led i flödesredovisningen av antalet personer.

FORTS. EKONOMISKT RESULTAT

EKONOMISKT RESULTAT 2011

- Summa intäkter inklusive erhållen merkostnadsersättning uppgick till 6 957 (6 869) miljoner kronor, varav nettoomsättningen uppgick till 2 456 (2 390) miljoner kronor.
- Rörelseresultatet uppgick till 60 (129) miljoner kronor. Resultat efter finansiella poster uppgick till 143 (156) miljoner kronor. Årets resultat uppgick till 126 (156) miljoner kronor. Rörelseresultatet för åren 2010 och 2011 påverkades av tillfälliga sänkningar av kostnader för kollektivavtalade försäkringar om 62 respektive 70 miljoner kronor.
- Avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgick till 9 (12) procent. Ambitions målet från staten över en konjunkturcykel är 7 procent.
- Soliditeten låg på en fortsatt hög nivå om 47 (46) procent. Ambitions målet från staten över en konjunkturcykel är minst 30 procent.
- Det egna kapitalet ökade och uppgick vid årets slut till 1 513 (1 387) miljoner kronor. Fritt eget kapital ökade till 726 (600) miljoner kronor.

FINANSIERING

MERKOSTNADERSÄTTNING

Merkostnadsersättningen är en ersättning som utges av staten för att Samhall genomför sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag, att utveckla personer med funktionsnedsättning. Ersättningen ska täcka de merkostnader som är unika för verksamheten jämfört med andra företag. Merkostnadsersättningen ska täcka både individrelaterade och strukturella kostnader som Samhall har i form av lägre arbetstakt, personalutveckling, anställningstrygghet, anpassad arbetsmiljö såväl individuellt som generellt, övergångsarbete, geografisk spridning, hög personalrörlighet och mångfalden av uppdrag. Merkostnadsersättningen beslutas för ett år i taget och betalas ut månadsvis och redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag. Erhållen merkostnadsersättning intäktsförs under löpande år med utgångspunkt från merkostnadsersättningens andel av lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget beräknat på årsbasis. Ersättningen får inte användas för att konkurrera med för låga priser på varor och tjänster. Prissättningen inom Samhall följer svensk konkurrenslagstiftning och EU:s konkurrensregler.

För verksamhetsåret 2011 har Samhall totalt erhållit en merkostnadsersättning om 4 405 (4 405) miljoner kronor.

INVESTERINGAR I ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Inga investeringar i byggnader och mark eller i tekniska anläggningar i fastigheter har skett under åren 2010 och 2011. Investeringar i maskiner, övriga tekniska anläggningar, inventarier och verktyg uppgick till 40 (25) miljoner kronor. Inga anskaffningar gällande balansenade utgifter för programvaror har gjorts under åren 2010 och 2011.

Pågående investeringar vid årets utgång uppgick till 0 (-) miljoner kronor.

Större delen av Samhalls vagnpark leasas från extern leverantör. Betalda leasingkostnader uppgick till 34 (35) miljoner kronor och nuvärdet av framtida leasingavgifter för leasade fordon uppgick till 98 (88) miljoner kronor.

VÄSENTLIGA HÄNDELSER UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Monica Lingegård tillträdde som verkställande direktör i samband med årsstämman den 11 april.

För att öka fokuseringen på Samhalls affärer förändrades de centrala funktionerna under året genom inrättandet av en central försäljningsorganisation. Göran Olinder utsågs till försäljningsdirektör och tillträdde sin befattning i maj.

Till ny personaldirektör har Ann-Marie Silokangas Belin utsetts. Hon tillträdde sin befattning i augusti och efterträdde Lena Nettersand som avgått med pension.

Inför år 2012 kommer de centrala funktionerna ytterligare att förstärkas genom inrättandet av en central stödfunktion, Verksamhetsutveckling. Funktionen ska ansvara för bland annat systemutvecklingsfrågor inom IT, verksamhetsstöd inom såsom projektledning, produktutveckling och ledningssystem. Anders Sundin har utsetts till direktör för funktionen och han tillträdde sin befattning den 1 januari 2012.

Regeringen tillsatte under sommaren 2011 en särskild utredare vars uppdrag är att se över de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga. Utredningen som antagit namnet FunkA-utredningen, ska vara klar med sin översyn under våren 2012. Översynen omfattar även Samhalls verksamhet.

Samhall och serviceföretaget Sodexo AB inledde ett partnerskap där målsättningen är att ge 1 000 nya jobb till Samhalls medarbetare inom 2–3 år hos Sodexo eller deras kunder.

I november, inför ett mycket välbesökt seminarium, med över 600 deltagare, delades Samhalls CSR-utmärkelse "Visa Vägen priset" ut. Priset ges till en arbetsgivare och en eldsjäl som tagit initiativ som öppnat arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och som gjort insatser som kan inspirera andra. Vinnare blev Visby-företaget Sweprod AB. Vinnande eldsjäl blev Henrik Lindstedt produktionschef på Panduro Hobby i Malmö. I samband med prisutdelningen hölls ett seminarium på temat kommersiell hållbarhet – "hur gör man för att kombinera lönsamma affärer med ett socialt ansvarstagande".

I december 2011 fastställdes ägarmålet för timvolymen avseende år 2012 till 24,4 miljoner timmar och merkostnadsersättningen till 4 405 miljoner kronor, vilket innebar oförändrade nivåer för fjärde året i rad sedan år 2009. Dessutom har regeringens satsning på personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som blivit "utförsäkrade från sjukförsäkringen medfört att Samhall, vid sidan av kärnuppdraget, fått uppdraget att erbjuda tidsbegränsade utvecklingsanställningar till denna målgrupp. Uppdraget innebär 1 000 sådana tidsbegränsade platser under åren 2012 och 2013 samt 500 platser för 2014.

Samhalls certifikat enligt ISO 9001:2008 och ISO 14001:2004 som omfattar Samhalls alla medarbetare, förnyades efter en återcertifiering som genomfördes i november och december.

ANSTÄLLDA

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, och personalsammansättning och uppgick till 16 404 (16 280) varav kvinnor 7 350 (7 266). För ytterligare indelning se not 2.

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Principerna för ersättning till ledande befattningshavare fastställs av årsstämman den 11 april 2011. Dessa beskrivs i allt väsentligt nedan.

Uppgifter om ersättningar för ledande befattningshavare antagna av årsstämman 2011 samt där tillhörande kostnader, se not 2.

Styrelsen föreslår inför 2012 oförändrade riktlinjer till ledande befattningshavare.

Ledande befattningshavare

Kretsen ledande befattningshavare beslutas av styrelsen och utgörs av bolagets respektive direktörer för de olika stödfunktionerna.

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 att villkoren 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 centrala stödfunktioner ansvarar för riskhantering och uppföljning inom respektive process. Ansvar för de operationella riskerna följer verksamheten och dess linjeansvar. Stöd-

funktionen 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 policys 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 stödpprocesserna.

Risker inventeras och värderas inom sex områden: Arbetsmarknadspolitik och Samhälle, Försäljning/Marknad, Affärsprocessen, Organisation och förmåga, Ekonomi och Finans samt Varumärke och Förtroende.

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. Nära samarbete med Arbetsförmedlingen, omvärldsanalys och en aktiv kommunikation med Samhalls ägare, intressentgrupper och politiker är viktiga åtgärder.

Försäljning/Marknad

Den huvudsakliga risken ligger i marknadskonkurrensen och att produkterna inte har tillräcklig konkurrenskraft eller är tillräckligt marknadsdrivna avseende pris/kostnad, miljö och hållbarhet. 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 vid en förändrad affärsvolym.

Dessa risker reduceras genom koncentration till färre branscher, kundsegment och/eller kompetensområden för att säkra konkurrenskraften samt genom att som underleverantör eller genom partnerskap, inte själv behöva ha kompetens för hela kedjan från produktutveckling till slutlig leverans. Riskerna reduceras även genom ny produktutvecklingsprocess och ny produktledning.

Affärsprocessen

Risk finns att försäljningsprocessen inte lyckas fullt ut, vilket medför för få affärer för att skapa full sysselsättning. Risker ligger också i en ökad konkurrens och brister i anbudshantering med risk för sämre lönsamhet.

Riskerna reduceras bland annat genom en förstärkt försäljningsorganisation samt utveckling av såväl säljprocess som säljverktyg. Vidare reduceras riskerna genom kompetensutveckling inom säljorganisationen och ökad effektivisering inom anbudshantering genom översyn av anbuds- och avtalsmallbibliotek. Ett affärsråd har också införts där nya och större affärer går igenom en beslutsprocess på ledningsnivå.

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

Bolaget är genom sin verksamhet exponerat för olika finansiella risker genom fluktuationer i resultat och kassaflöden och att placeringar förlorar i marknadsvärde.

Riskerna reduceras genom en försiktig placeringspolicy och riskspredning enligt finanspolicy.

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

Försäkringsbara risker transfereras genom omfattande försäkringskydd. Egendomsriskerna minskas genom avyttring av produktionsanläggningar till förmån för Bemannade lösningar.

Samhalls anläggningstillgångar och varulager är försäkrade mot sedvanliga skaderisker. Fastighetsbeståndet är försäkrat till full-

värde 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.

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 vad Samhall erbjuder i form av individnytta, kundnytta och samhällsnytta.

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 omsättningstillväxt om cirka 150 miljoner kronor för att kompensera för ökade lönekostnader för enbart 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 kostnadsredueringar om cirka 70 miljoner kronor för att bibehålla resultatnivån.

UTDELNING

Enligt Samhalls bolagsordning äger inte aktierna rätt till utdelning.

ÖVRIGT

MILJÖINFORMATION

Vid utgången av 2011 fanns inga tillståndspliktiga verksamheter och antalet anmälningspliktiga verksamheter enligt miljöbalken uppgick till 11 (9).

Av de anmälningspliktiga verksamheterna avser:

- 3 (1) Anläggning där det förekommer maskinell metallbearbetning och där total tankvolym för skärvätskor, processoljor, hydrauloljor i metallbearbetningsmaskinerna är större än 1 kubikmeter.
- 2 (1) Anläggning för järnfosfatering.
- 3 (4) Anläggning för förbränning.
- 2 (2) Anläggning med produktion baserad på mer än 1 ton plastråvara per kalenderår.
- 1 (1) Tvätteri för mer än 2 ton tvättgods per dygn.

Tillståndspliktiga och anmälningspliktiga verksamheter påverkar den yttre miljön i huvudsak genom utsläpp till vatten och luft samt uppkomst av avfall. Under året har miljöbelastningen minskat 2 procent (g/km) genom lägre utsläpp av växthusgasen koldioxid från våra produktionsfordon samt genom minskade utsläpp av växthusgaser från lokaler genom minskning av lokalytorna med 5 procent. Väsentliga miljöaspekter från tjänsteverksamheten är transporter, avfall samt användning av städ- och rengöringskemikalier.

För ytterligare information se sidan 42.

HÄNDELSE EFTER BALANSDAGEN

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

FRAMTIDSUTSIKTER

Genom riksdagsbeslut har merkostnadsersättningen för år 2012 fastställts till 4 405 miljoner kronor.

Enligt statens mål ska antalet övergångar år 2012 till anställning hos annan arbetsgivare gällande tillsvidareanställda inom kärnuppdraget uppgå till 6 procent av personalstyrkan.

Det fastställda antalet timmar för år 2012 ska enligt statens mål uppgå till minst 24,4 miljoner timmar. Om antalet timmar vid utgången av år 2012 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 2012 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 220 personer spridda över landet inom detta uppdrag under år 2012.

Affärsområdet Arbetsmarknadstjänster, som inte är ett regeringsuppdrag, erbjuder personer med funktionsnedsättning möjlighet att öka sin anställningsbarhet genom arbetsträning. Vid utgången av år 2012 beräknas antalet personer inom jobb- och utvecklingsgarantins fas 1 och 2 uppgå till cirka 1 300, vilket utgör cirka 7 procent relaterat till antalet anställda i Samhalls kärnuppdrag. Dessutom har regeringens satsning på personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som blivit "utförsäkrade från sjukförsäkringen inneburit att Samhall, vid sidan av kärnuppdraget, inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster, kommer att ha tidsbegränsade utvecklingsanställningar. Uppdraget innebär 1 000 sådana tidsbegränsade platser under åren 2012 och 2013 samt 500 platser för 2014.

Allt mer pekar mot att den svenska konjunkturen är på väg att dämpas. Det försämrade konjunkturläget under senare delen av år 2011 förväntas till stora delar bestå även under år 2012. Även Samhall bedöms påverkas negativt, och då främst inom Industriproduktion och Bemannade lösningar.

Förstärkningen av försäljningsorganisation skapar positiva förutsättningar för affärstillväxt, dock först under senare delen av år 2012. Det särskilda nya uppdraget inom utvecklingsanställningar är en osäkerhet ekonomiskt under år 2012. Att öka produktiviteten i bolaget är därför avgörande för det ekonomiska utfallet under år 2012. Resultatet för år 2012 bedöms bli svagt positivt men inte fullt ut nå upp till en räntabilitet på 7 procent för det enskilda året.

Förslag till vinstdisposition

Till årsstämman förfogande står följande vinstmedel:

Balanserat resultat	599 844 460
Årets resultat	126 406 698
Summa kronor	726 251 158

Styrelsen föreslår att vinstmedlen disponeras enligt följande:

Balanseras i ny räkning	726 251 158
Summa	726 251 158

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

Resultaträkning

MSEK	Not	2011	2010
RÖRELSENS INTÄKTER			
Nettoomsättning	3, 4, 5, 33	2 456	2 390
Förändring av produkter i arbete och färdiga varor		1	1
Statlig merkostnadsersättning	6	4 405	4 405
Övriga rörelseintäkter	4	95	73
		6 957	6 869
RÖRELSENS KOSTNADER			
Råvaror och förnödenheter	33	-725	-685
Handelsvaror		0	0
Övriga externa kostnader	7, 9	-531	-517
Personalkostnader	2	-5 613	-5 509
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	8	-28	-29
		-6 897	-6 740
Rörelseresultat		60	129
RESULTAT FRÅN FINANSIELLA POSTER			
Ränteintäkter och liknande resultatposter	10	89	38
Räntekostnader och liknande resultatposter	11	-6	-11
		83	27
Resultat efter finansiella poster		143	156
BOKSLUTSDISPOSITIONER			
Bokslutsdispositioner	12	-17	-
Resultat före skatt		126	156
Skatt på årets resultat	13	-	-
Skatt justerad från föregående år		-	0
Årets resultat		126	156
Resultat per aktie före och efter utspädning (kronor)		25,20	31,20
Genomsnittligt antal aktier före och efter utspädning		5 milj	5 milj

KOMMENTARER TILL RESULTATRÄKNINGEN

OMSÄTTNING OCH BRUTTOVINST

Omsättningen under år 2011 ökade med 66 miljoner kronor eller knappt 3 procent jämfört med år 2010. Alla affärsområden ökade sin omsättning under året. Mest ökade omsättningen inom Industriproduktion, där ökad efterfrågan märktes från kunder inom fordons- och träindustrin. Omsättningen i detta affärsområde uppgick till 851 (822) miljoner kronor, omsättningen inom affärsområde Förpackning/Montering, som under år 2010 ingick i affärsområde Industriproduktion, uppgick till 153 (123) miljoner kronor. Omsättningen inom affärsområdena Tjänster och Bemannade lösningar uppgick till 971 (966) respektive 481 (478) miljoner kronor.

Bruttovinsten ökade samtidigt med 26 miljoner kronor eller knappt 2 procent till 1732 (1706) miljoner kronor.

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

Sammantaget har 5 fastigheter avyttrats under år 2011 medan inga fastigheter avyttrades år 2010.

Realisationsvinster vid avyttring av anläggningstillgångar uppgick till 11 (3) miljoner kronor.

Intäkter gällande jobb- och utvecklingsgarantin (fas 1 och 2) inom affärsområde Arbetsmarknadstjänster uppgick till 69 (60) miljoner kronor. Ökningen beror på ett högre antal personer inom detta uppdrag.

RÅVAROR OCH FÖRNÖDENHETER

Inköp av råvaror och förnödenheter ökade jämfört med år 2010 procentuellt sett mer än omsättningen, vilket medförde att bruttovinstmarginalen minskade med 0,9 procentenheter till 70,5 procent. Förklaringen ligger i produktmixen med större andel affärer med lägre bruttovinst.

PERSONALKOSTNADER

Under 2011 har tillfälliga sänkningar av kollektivavtalade försäkringar om 70 (62) miljoner kronor påverkat personalkostnaderna.

Lönekostnaderna inom kärnuppdraget uppgick till 4 902 (4 832) miljoner kronor. Detta är en nettoökning med 70 miljoner kronor jämfört med år 2010, efter avdrag för erhållen ersättning för högstkostnadsskydd uppgående till 23 miljoner kronor. De ökade lönekostnaderna beror på högre antal anställda jämfört med år 2010 som vid årets slut uppgick till 227 personer samt ökad sysselsättningsgrad.

Lönekostnaderna för direkt anställda rensat från personalavvecklingskostnader uppgick till 586 (591) miljoner kronor. Ersättning för högstkostnadsskydd har erhållits med 1 miljon kronor.

Ersättning för högstkostnadsskydd, som avser sista halvåret år 2010, gick att söka först under år 2011 efter att Försäkringskassan fastställt en genomsnittlig sjuklönekostnad som gäller för alla arbetsgivare. Högstkostnadsskydd för år 2011 har ännu inte kunnat sökas.

ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

Övriga externa kostnader ökade med 14 miljoner kronor. De ökade kostnaderna är hänförliga till fler antal anställda, avsättningar för omstrukturering och anpassning av verksamheter samt marknadskampanjer.

RÖRELSERESULTAT

Rörelseresultatet försämrades med 69 miljoner kronor jämfört med år 2010. Rörelseresultatet påverkades främst av ökade personalkostnader uppgående till 104 miljoner kronor som en följd av fler antal anställda inom kärnuppdraget.

Vidtagna åtgärder samt beslut under år 2011 har inneburit anpassnings- och omställningskostnader som belastat resultatet med 48 (21) miljoner kronor, varav personalrelaterade kostnader 40 (18) 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 83 (27) miljoner kronor. Det ökade räntenettet är en effekt av ett högre ränteläge under år 2011 än 2010. Samhalls finanspolicy anger att minst 80 procent av förvaltad kapital ska placeras i räntebärande papper och maximalt 20 procent i alternativa investeringar. I räntenettet ingår för år 2011 realiserade vinster uppgående till 27 (0) miljoner kronor.

Balansräkning

MSEK	Not	2011-12-31	2010-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>	14		
Balanserade utgifter för programvaror		1	2
		1	2
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	15	27	35
Maskiner och andra tekniska anläggningar	16	46	31
Inventarier, verktyg och installationer	17	32	31
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	18	0	–
		105	97
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	19	0	0
Andra långfristiga fordringar	20	4	8
		4	8
Summa anläggningstillgångar		110	107
Omsättningstillgångar			
<i>Varulager m m</i>			
Råvaror och förnödenheter		90	75
Varor under tillverkning		22	22
Färdiga varor och handelsvaror		19	17
		131	114
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		417	426
Övriga fordringar	21	58	54
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	22	44	41
		519	521
<i>Kortfristiga placeringar</i>	23, 24	2 114	1 941
Kassa och bank	23	375	334
Summa omsättningstillgångar		3 139	2 910
SUMMA TILLGÅNGAR		3 249	3 017

MSEK	Not	2011-12-31	2010-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
<i>Bundet eget kapital</i>			
Aktiekapital	25	500	500
Reservfond		287	287
		787	787
<i>Fritt eget kapital</i>			
Balanserat resultat		600	444
Årets resultat		126	156
		726	600
Summa eget kapital		1 513	1 387
Obeskattade reserver			
Akkumulerade avskrivningar över plan	26	17	–
		17	–
Avsättningar			
	27	18	13
		18	13
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		176	154
<i>Övriga kortfristiga skulder</i>			
Icke räntebärande skulder	28	401	392
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	29	1 124	1 071
		1 701	1 617
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		3 249	3 017
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Ansvarsförbindelser	30	0,5	0,4

KOMMENTARER TILL BALANSRÄKNINGEN

MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

Investeringar i anläggningstillgångar uppgick till 40 (25) miljoner kronor.

Vid utgången av 2011 ägde Samhall fastigheter med en total yta av cirka 96 000 (103 000) m² och hyrde lokaler till en yta av cirka 149 000 (155 000) m². Jämfört med utgången av år 2010 är detta en minskning av de inhyrda lokalytorna med 6 000 m². Totalt uppgick minskningen av disponerade lokalytor till knappt 5 (3) procent.

VARULAGER

Varulagret ökade med 17 miljoner kronor jämfört med år 2010 främst gällande råvaror och förnödenheter. Kapitalbindningen i varulagret relaterat till omsättningen ökade från 4,8 till 5,3 procent. Ökningen är i huvudsak hänförlig till nya produkter med en hög materialandel och därmed ökad lagerhållning. Påverkan på riskökningen motverkas till viss del av materialbemyndiganden.

KUNDFORDRINGAR

Kundfordringar i procent av omsättningen minskade från 17,8 till 17,0 procent jämfört med år 2010. Föregående år påverkades kapitalbindningen av bland annat på sena betalningar i samband med årsskiftet. Bolagets kundförluster är fortsatt låga.

ÖVRIGA FORDRINGAR

Övriga fordringar består huvudsakligen av skattefordringar.

Samhall har rätt till ersättningar från Försäkringskassan gällande ersättning för högkostnadsskydd för sjuklönekostnader 2011, vilka inte har redovisats. Fordrans storlek är beroende av dels sjuklönetalen i riket för år 2011 dels av Samhalls totala löner och sjuklönekostnader under året. Parametrar som fordran skall beräknas efter fastställs först under mars-april år 2012. Per balansdagen saknar därför Samhall information som gör det möjligt att uppskatta det förväntade beloppet med rimlig tillförlitlighet varför fordran inte har redovisats.

KORTFRISTIGA PLACERINGAR

För Samhalls placeringsregler se not 24. Samhalls finansiella placeringar uppgick på balansdagen till totalt 2,1 (1,9) miljarder kronor. Ökningen beror ökade intäkter samt ett förbättrat finansnetto.

AVSÄTTNINGAR

Avsättningar avser beslutade anpassnings- och omstruktureringsåtgärder och avser kostnader för bl a lokaler och personalavveckling. Åtgärderna bedöms vara slutförda senast under hösten 2012.

Förändringar i eget kapital

MSEK	Not	Aktie- kapital	Reserv- fond	Balanserad vinst	Årets resultat	Summa eget kapital
Eget kapital 2010-01-01		500	287	469	-25	1 231
Disposition av föregående års resultat				-25	25	-
Årets resultat					156	156
Eget kapital 2010-12-31		500	287	444	156	1 387
Disposition av föregående års resultat				156	-156	-
Årets resultat					126	126
Eget kapital 2011-12-31	25	500	287	600	126	1 513

Kassaflödesanalys

MSEK	Not	2011	2010
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Rörelseresultat		60	129
Erhållen ränta, kuponger, utdelning, vinster från kapitalförvaltningen	10	61	39
Erlagd ränta, förluster kapitalförvaltningen	11	-5	-8
Justeringsposter som inte ingår i kassaflödet m m	31	53	24
Skatt på årets resultat	13	-	0
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		169	184
Ökning/minskning av varulager		-17	-9
Ökning/minskning av fordringar		2	-77
Ökning/minskning av skulder		84	-83
Summa förändring i rörelsekapital		69	-169
Kassaflöde från den löpande verksamheten		238	15
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-	0
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-40	-25
Försäljning av materiella anläggningstillgångar		16	4
Ökning av finansiella anläggningstillgångar		0	-1
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-24	-22
FINANSIERINGSVERKSAMHETEN			
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		-	-
Årets kassaflöde		214	-7
Likvida medel vid årets början		2 275	2 282
Likvida medel vid årets slut	23, 24	2 489	2 275

KOMMENTARER TILL KASSAFLÖDESANALYSEN

Likvida medel definieras som kortfristiga finansiella placeringar och banktillgodohavanden.

De kortfristiga placeringarna uppgick vid årets slut till 2 114 (1 691) miljoner kronor, varav 1 963 miljoner kronor avser räntefonder, 150 miljoner kronor alternativa placeringar såsom aktieindexobligationer samt 1 miljon kronor depåkonto.

Årets kassaflöde uppgick till 214 (-7) miljoner kronor. Jämfört med föregående år påverkades kassaflödet främst av ett förbättrat finansnetto samt ökade kortfristiga skulder huvudsakligen gällande upplupna löner och sociala avgifter samt leverantörsskulder.

Kassaflödet från den löpande verksamheten uppgick vid årets slut till 238 (15) miljoner kronor.

Investeringarna uppgår till 40 (25) miljoner kronor, där cirka 25 miljoner kronor avser investeringar i produktionsutrustning, främst träverksamheten i Sysseleback, där satsningar gjorts mot ett långsiktigt kundkontrakt. Övriga investeringar avser i huvudsak investeringar för tjänsteverksamheten.

Kassaflödet från den löpande verksamheten har under året påverkats av försäljningsintäkter avseende anläggningstillgångar om 16 (4) miljoner kronor.

Jämförelseåret har justerats gällande bruttoredovisning av ränteintäkter och räntekostnader, där erhållna intäkter och kostnader särredovisats. Föregående år tillämpades nettoredovisning.

Noter

Belopp inom parentes avser år 2010.

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

Intäkter redovisas till det verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas. Intäkterna redovisas netto efter avdrag för moms, rabatter och kursdifferenser vid försäljning i utländsk valuta.

Försäljning av varor: Inkomster från varuförsäljning redovisas som intäkt när följande villkor är uppfyllda:

- de väsentliga risker och förmåner som är förknippade med varornas ägande har överförts till köparen,
- Samhall behåller inte något engagemang i den löpande förvaltningen och utövar inte heller någon reell kontroll över de varor som sålts,
- inkomster och utgifter som uppkommit eller förväntas uppkomma till följd av transaktionen kan beräknas på ett tillförlitligt sätt och det är sannolikt att de ekonomiska fördelar som bolaget ska få av transaktionen kommer att tillfalla bolaget.

Dessa villkor bedöms normalt vara uppfyllda när varorna levereras till kund i enlighet med försäljningsvillkoren.

Försäljning av tjänster: 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 befördad förlust på ett uppdrag redovisas omgående som kostnad.

Hyresintäkter: Intäkter periodiseras och redovisas linjärt under hyresavtalets löptid.

Royalty och liknande: Intäkter redovisas i enlighet med den aktuella överenskommen ekonomiska innebörd.

Ränteintäkter: Ränteintäkter redovisas i den period de uppkommer.

STATLIG MERKOSTNADERSÄTTNING

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 och fastställs årligen i ovan nämnda avtal. Erhållen merkostnadsersättning intäktsförs under löpande år med utgångspunkt från merkostnadsersättningens andel av lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget beräknat på årsbasis.

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Immateriella tillgångar avser balanserade utgifter för utveckling av programvaror. Utgifter för programvaror som utvecklats eller på ett omfattande sätt anpassats för bolagets räkning, balanseras som immateriell tillgång, under rubriken "Balanserade utgifter för programvaror" när följande kriterier är uppfyllda:

- det är tekniskt möjligt och bolaget har för avsikt att färdigställa programvaran så att den kan användas eller säljas
- det finns förutsättningar att använda eller sälja programvaran
- det kan påvisas att programvaran kommer att medföra att de framtida ekonomiska fördelarna sannolikt ökar
- det finns tillräckliga resurser för att fullfölja utvecklingen och för att använda eller sälja programvaran
- de utgifter som är hänförliga till programvaran kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Immateriella tillgångar redovisas till anskaffningsvärde och skrivs av linjärt över bedömd nyttjandeperiod, vilken uppgår till 1,5–3 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 i den period de uppkommer.

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.

VARULAGER

Varulagret värderas, till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen. Anskaffningsvärdet fastställs med tillämpning av FIFU-metoden (först in, först ut).

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 upptas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt. Fordringar som är räntefria eller som löper med ränta som avviker från marknadsränta 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 valuta-säkringsåtgärd 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 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. Vinster och förluster redovisas i resultaträkningen under rubrikerna ränteintäkter och liknande resultatposter samt räntekostnader och liknande resultatposter.

Kundfordringar

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

Derivatinstrument

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

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

Statliga stöd

Statligt bidrag redovisas 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.

Avsättningar görs för förlustkontrakt då de kontrakterade intäkterna inte är tillräckliga för att täcka de direkta och fördelningsbara kostnaderna för att fullgöra kontraktsåtagandet.

Avsättningar värderas till det belopp som förväntas krävas för att reglera åtagandet. Om tidsvärdet är väsentligt nuvärdesberäknas de förväntade utbetalningarna.

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 enbart uppstår 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 bolaget 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 omstruktureringsplanens 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.

I bolaget redovisas samtliga leasingavtal enligt reglerna för operationell leasing. Bolaget har dock vissa leasingavtal avseende bilar och datorer vilka utgör finansiella leasingavtal.

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.

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 skill-

nader 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 för medlingspensionsupplägg i SPP.

Pensionsplaner enligt vilka bolaget betalar fastställda avgifter till en separat juridisk enhet och där Samhall inte har någon rättslig eller informell förpliktelse att betala ytterligare avgifter, om den juridiska enheten inte har tillräckliga tillgångar för att betala alla pensionsåtaganden, är avgiftsbestämda pensionsplaner. Andra pensionsplaner än avgiftsbestämda pensionsplaner är förmånsbestämda planer.

Bolaget redovisar förmånsbestämda pensionsplaner enligt FAR SRS Red R 4, Redovisning av pensionsskuld och pensionskostnad. Utfästelser avseende förmånsbaserade och avgiftsbestämda pensioner enligt ITP-planen för tjänstemän är tryggade genom försäkringar, redovisas i bolaget som en avgiftsbestämd plan.

Förpliktelser avseende avgifter till avgiftsbestämda planer redovisas som en kostnad i resultaträkningen när de uppstår.

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 rörelsegrenar. 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 rörelsegrenar, vilka är indelade i följande affärsområden, Industriproduktion, Förpackning/Montering, 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 väsentlighetskriteriet 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	
	2011–12–31	kvinnor, %	2010–12–31	kvinnor, %
Sverige	16 404	45	16 280	45
Totalt	16 404	45	16 280	45

Medelantalet årsanställda beräknas statistiskt med utgångspunkt från arbetad tid, frånvaro, tjänstgöringsgrad och personalsammansättning och uppgick till 16 404 (16 280) varav kvinnor 7 350 (7 266).

För anställda med funktionsnedsättning uppgick medelantalet årsanställda till 15 263 (15 094) varav kvinnor 6 823 (6 726) och för direkt rekryterade anställda till 1 073 (1 135) varav 480 (508) kvinnor. Medelantalet årsanställda för personer med 75 procents sjukersättning och anställda inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster uppgick till 68 (51) personer varav 47 (32) kvinnor.

Totalt antalet anställda uppgick vid årets slut till 19 997 (19 787) varav 407 (305)

tillfälligt anställda med funktionsnedsättning, 72 (39) tillfälligt direkt anställda och 223 (207) anställda personer med 75 procents sjukersättning. Inom Arbetsmarknadstjänster fanns vid årets slut 21 (8) anställda inom utvecklingsanställning. 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

	2011-12-31	varav kvinnor, %	2010-12-31	varav kvinnor, %
Styrelsen	11	55	11	55
Övriga ledande befattningshavare	6	33	6	33
Totalt	17	47	17	47

LÖNER, ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH SOCIALA KOSTNADER

	2011-12-31 Löner och ersättningar	2011-12-31 Sociala kostnader	2010-12-31 Löner och ersättningar	2010-12-31 Sociala kostnader
Styrelse och VD	4,3	2,5	3,9	2,8
(varav pensionskostnader)		1,2		1,5
Övriga anställda	4 042,5	1 484,5	3 988,2	1 446,0
(varav pensionskostnader)		159,8		156,9
Summa	4 046,8	1 487,0	3 992,1	1 448,8
(varav pensionskostnader)		161,0		158,4
Av löner och ersättningar till övriga anställda avser 9,1 (6,3) miljoner kronor andra				

ledande befattningshavare än styrelseledamöter och VD. I beloppet ingår avgångsvederlag uppgående till 1,2 miljoner kronor som kommer att utbetalas under år 2012.

Årets avgifter för pensionsförsäkringar som är tecknade i Alecta uppgår till 30 (33) miljoner kronor varav 29 (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 40 (18) 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 4 902 (4 832) miljoner kronor. Lönekostnaderna har reducerats med 23 miljoner kronor avseende ersättning från Försäkringskassan gällande högstakostnadsskydd hänförligt till år 2010, som gick att söka först under 2011. Lönekostnader inklusive sociala avgifter inom affärsområdet Arbetsmarknadstjänster uppgick till 0 (0) miljoner kronor där lönebidrag har erhållits med 0 (0) miljoner kronor. Lönekostnaderna för utvecklingsanställda uppgick till 6 (1) miljoner kronor där ersättning från Arbetsförmedlingen erhållits med 5,7 (0,5) miljoner kronor. Lönekostnaderna för anställda i kärnuppdraget har påverkats av sänkta kollektivavtalade avgifter om 70 (62) miljoner kronor.

ERSÄTTNINGAR TILL STYRELSEN

Belopp i tusen kronor	Styrelsearvode 2011	Styrelsearvode 2010	Revisionsutskott 2011	Revisionsutskott 2010	Ersättningsutskott 2011	Ersättningsutskott 2010
Styrelsens ordförande t o m 11/4 2011, Björn Wolrath	86	245	21	62	11	33
Styrelsens ordförande fr o m 11/4 2011, Erik Strand	225	–	41	–	22	–
Styrelseledamot, Bertil Carlsén	123	89	42	31	–	–
Styrelseledamot, Marie Hallander Larsson	–	39	–	–	–	6
Styrelseledamot, Tobias Henmark	–	39	–	14	–	–
Styrelseledamot, Kenneth Johansson	123	118	–	–	17	17
Styrelseledamot, Eva-Lotta Kraft	123	118	28	–	5	11
Styrelseledamot, fr o m 11/4 2011, Mikael Thoren		–		–		–
Styrelseledamot, Maria Nilsson	123	118	–	–	–	–
Styrelseledamot, Anna Rolén	123	118	–	–	–	–
Styrelseledamot, Maria Sedolin	–	39	–	14	–	–
Styrelseledamot, Gunnel Tolfes	123	89		–	–	–
Summa	1 049	1 012	132	121	55	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

Belopp i tusen kronor	Löner 2011	Löner 2010	Övriga förmåner 2011	Övriga förmåner 2010	Pensions- kostnader 2011	Pensions- kostnader 2010	Pensions- ålder	Uppsäg- ningstid, månader	Avgångs- vederlag, månader
Verkställande direktör t o m 2011-04-11, Birgitta Böhlin	1 176	2 781	11	42	621	1 543	62	6	18
Verkställande direktör fr o m 2011-04-11, Monica Lingegård	1 858	–	32	–	556	–	65	6	18
Direktör Ekonomi & Finans, Vice VD, Paul Lidbom	1 637	1 529	49	49	394	431	65	6	12
Direktör, VD sekretariat, Leif Alm	816	795	49	48	243	240	65	*	*
Marknadsdirektör, Mats Eliasson	1 437	1 340	39	39	249	327	65	6	12
Kommunikationsdirektör, Lars Löw	2 490	1 248	46	40	295	339	65	6	12
Personaldirektör t o m 2011-10-30, Lena Nettersand	1 252	1 380	48	133	538	720	65	6	12
Personaldirektör fr o m 2011-08-15, Ann-Marie Silokangas Belin	564	–	25	–	–	–	65	6	12
Försäljningsdirektör fr o m 2011-05-16, Göran Olinder	922	–	40	–	190	–	65	6	12
Summa	12 152	9 073	339	351	3 086	3 600			

* enligt LAS och kollektivavtal

Monica Lingegård tillträdde sin befattning som verkställande direktör i Samhall den 11 april i samband med årsstämman. Vid sidan av lön har Monica Lingegård som övrig förmån rätt till tjänstebil med bruttolöneavdrag enligt bolagets riktlinjer. Beträffande ålderspension, sjukpension och efterlevandeskydd betalar Samhall, för Monica Lingegårds räkning, varje månad en premie om 30 procent av månadslönen till anvisat försäkringsbolag. Pensionsåldern 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 avräknas fullt ut i de fall inkomst erhålls från annan förvärvsverksamhet.

Verkställande direktör Birgitta Böhlin, avgick med pension i samband med årsstämman i april 2011. Vid sidan av lön hade Birgitta Böhlin 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 anställningsavtalet. Överenskommelse träffades under år 2010 mellan Birgitta Böhlin och styrelsen 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 därefter utbetalas till Böhlin under tiden mellan 63–65 år.

Övrig företagsledning har bestått av 5 (5) befattningshavare (t o m den 10 juli 6 personer). Vid sidan av lön har ledningskretsen som övrig förmån rätt till tjänstebil. Bruttolöneavdrag har skett för denna förmån. Rörliga löner har inte förekommit. Ann-Marie Silokangas Belin som tillträdde sin befattning den 15 augusti, omfattas av ITP-planen, avtalet undertecknades under januari 2012, med retroaktiv verkan från augusti 2011, varför inga premiebetalningar skett under 2011. 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.

Beträffande Lars Löw, som lämnade den strategiska ledningsgruppen den 10 juli, kommer ett avgångsvederlag att utbetalas under år 2012 uppgående till 1,2 miljoner kronor.

Lena Nettersand som avgick med pension den 30 oktober hade utöver rätt till tjänstebil även rätt till rese- och bostadsförmån.

NOT 3 Omsättning per geografisk marknad

	2011	2010
Sverige	2 227	2 204
Belgien	113	94
Schweiz	71	55
Norge	17	20
Tyskland	9	2
Danmark	5	5
Finland	3	2
Polen	3	1
USA	2	2
Ungern	2	2
Frankrike	1	1
Holland	1	1
Övriga länder	2	1
Summa nettoomsättning	2 456	2 390
Andel export	9%	8%

Exporten ökade med 41 miljoner kronor till 227 (186) miljoner kronor och exportandelen ökade till 9 procent. Exportökningen är främst hänförlig till marknaden i Belgien. Huvuddelen av exporten sker till svenska företag utomlands. Belgien och Schweiz var under år 2011 de enskilt största exportländerna. Av den totala exporten gick 81 (80) procent till dessa länder.

NOT 4 Intäkternas fördelning

MSEK	2011	2010
I omsättning ingår intäkter från:		
Varor	1 004	945
Tjänster	1 452	1 445
Summa	2 456	2 390

I övriga intäkter ingår intäkter från:

EU-bidrag, transportbidrag samt övriga bidrag	4	1
Lönebidrag AF	6	0
Ersättning jobb- och utvecklingsgarantin	69	60
Vinst vid avyttring av anläggningstillgångar	1	3
Vinst vid avyttring fastigheter	10	-
Hysesintäkter	4	4
Momsåterbetalning	0	2
Övriga intäkter	1	3
Summa	95	73

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 fem affärsområden Industriproduktion, Förpackning/Montering, 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 gemensamma intäkter och kostnader då väsentlighetskravet inte är uppfyllt.

Inom **Industriproduktion** bedriver Samhall tillverkning inom flera områden exempelvis, kablage åt fordonsindustrin samt träproduktion. Inom **Förpackning/Montering** utför Samhall enklare förpacknings- och kundanpassade monteringsarbeten. Inom **Tjänster** är Samhall verksam inom många områden, till exempel städ- och fastighetsservice. Samhall städar allt från shoppingcentra, butiker och skolor till trapphus och offentliga miljöer. Bland övriga tjänster som erbjuds kan nämnas inhandling, tvätttjänster samt hemstädning. **Bemannade lösningar** innebär att Samhall arbetar på plats hos kunden. Samhall kan exempelvis ta sig an ett helhetsansvar för mottagning av gods, registrering, ompackning och vidaredistribution, gärna med stora mängder gods eller försändelser. Inom **Arbetsmarknadstjänster** erbjuds arbetslivsinriktade rehabiliteringstjänster för framförallt personer med funktionsnedsättningar. Från och med den 1 juli 2010 redovisas personer som haft brist på arbetsuppgifter inte i något affärsområde utan ingår i gemensamma intäkter och kostnader. Föregående års värden har omräknats i enlighet med den nya principen.

SEGMENTS DATA	Industri- produktion		Förpackning/ Montering		Tjänster		Bemannade lösningar		Gemensamma intäkter och kostnader/ Ofördelat		Elimineringsar**		Totalt	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Nettoomsättning inklusive merkostnadsersättning*	1 225	1 273	557	482	2 920	2 895	1 664	1 620	629	659	-38	-60	6 957	6 869
Rörelsens kostnader	-1 223	-1 268	-640	-570	-2 873	-2 836	-1 586	-1 534	-709	-655	134	123	-6 897	-6 740
Rörelseresultat per rörelsegrän	2	5	-83	-88	47	59	78	86	-80	4	96	63	60	129
Resultat efter finansiella poster													143	156
Årets resultat													126	156
Övriga upplysningar														
Planenliga avskrivningar	-11	-10	-1	-2	-7	-6	-1	-1	-8	-10			-28	-29
Investeringar	25	14	1	1	10	8	2	1	2	1			40	25
Anläggningstillgångar	46	31	2	2	21	18	3	2	38	54			110	107
Övriga tillgångar	322	294	35	31	115	128	77	85	101	97			650	635
Kortfristig placeringar/ Likvida medel	0	0			0	0	0	0	2 489	2 275			2 489	2 275
Summa tillgångar	368	325	37	33	136	146	80	87	2 628	2 426			3 249	3 017
Skulder	139	130	58	62	260	305	134	139	1 110	981			1 701	1 617
Summa skulder	139	130	58		260	305	134	139	1 110	981			1 701	1 617

* Inkluderar interna intäkter som elimineras på företagsnivå

** Intäkter och kostnader mellan segment

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

Inom **Industriproduktion** uppgick den externa nettoomsättningen exklusive merkostnadsersättning till 851 miljoner kronor vilket är en ökning med 29 miljoner kronor eller cirka 3,5 procent jämfört med år 2010. Tillväxt har främst skett till kunder inom fordons- och möbelindustrin. Rörelseresultatet under år 2011 uppgick till 2 (5) miljoner kronor. Inom Industriproduktion arbetar cirka 1 600 personer eller 8 (8) procent av de anställda inom kärnuppdraget.

Nettoomsättningen inom **Förpackning/Montering** ökade för helåret 2011 med 30 miljoner kronor till 153 miljoner kronor jämfört med år 2010, vilket motsvarade en ökning på drygt 24 procent. En stor del av ökningen beror på flytt av verksamheter från Industriproduktion. Rörelseresultatet under år 2011 uppgick till -83 (-88) miljoner kronor. En ökad bruttovinstmarginal på 4 procentenheter bidrog till det minskade underskottet. Inom Förpackning/Montering arbetar drygt 2 000 personer motsvarande 11 (12) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Nettoomsättningen inom **Tjänster** ökade under år 2011 med 5 miljoner kronor till 971 miljoner kronor jämfört med år 2010, vilket motsvarade en ökning på 0,5 procent. Rörelseresultatet under år 2011 uppgick till 47 (59) miljoner kronor. Den svaga omsättningsökningen har inte varit tillräcklig för att kompensera för bland annat de årliga lönekostnadsökningarna. Inom Tjänster arbetar drygt 7 800 personer motsvarande 42 (43) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Nettoomsättningen inom **Bemannade lösningar** ökade under helåret 2011 med 3 miljoner kronor jämfört med år 2010 till 481 miljoner kronor motsvarande en ökning på 0,6 procent. Rörelseresultatet under år 2011 uppgick till 78 (86) miljoner kronor. Inte heller i detta affärsområde har omsättningsökningen kunnat kompensera för de årliga lönekostnadsökningarna. Inom Bemannade lösningar arbetar drygt 4 700 personer motsvarande 26 (27) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Intäkter från jobb- och utvecklingsgarantin (fas 1 och 2) inom affärsområde **Arbetsmarknadstjänster** redovisas som en övrig intäkt och uppgick under helåret 2011 till 69 (60) miljoner kronor. Affärsområdet uppfyller inte väsentlighetskriteriet för ett fristående segment och redovisas därför inom gemensamma intäkter och kostnader.

Anställda med brist på arbetsuppgifter i kärnuppdraget uppgick vid årets slut till 2 446 (1 889) motsvarande 13 (10) procent av de anställda i kärnuppdraget.

Under år 2011 bedöms resultatet, bland annat genom särskilda insatser, vara belastat med cirka 135 (135) miljoner kronor för personer med låg sysselsättning. Detta redovisas inom gemensamma intäkter och 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 genomföra sitt arbetsmarknadspolitiska kärnuppdrag att utveckla personer med funktionsnedsättning. Ersättningen redovisas bland rörelsens intäkter med hänsyn till dess karaktär av ersättning för utfört uppdrag.

NOT 7 Övriga externa kostnader

I övriga externa kostnader ingår poster hänförliga till anpassnings- och omstruktureringsskostnader med -8 (-3) miljoner kronor avseende årets kostnader och 4 (1) miljoner kronor återföring av 2010 års avsättning.

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

Omstruktureringsskostnader ingår i balansposterna upplupna kostnader samt avsättningar.

ERSÄTTNINGAR TILL REVISORER

MSEK	2011	2010
Revisionsuppdrag		
Deloitte AB	1,0	-
PricewaterhouseCoopers AB	-	1,4
Riksrevisionen	0,2	0,2
Revisionsverksamhet utöver revisionsuppdraget		
Deloitte AB	0,2	-
PricewaterhouseCoopers AB	-	0,1
Skatterådgivning		
Deloitte AB	-	-
PricewaterhouseCoopers AB	-	0,1
Övriga tjänster		
Deloitte AB	-	-
PricewaterhouseCoopers AB	0,4	0,3
Summa	1,8	2,1

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	2011	2010
Balanserade utgifter för utvecklingsarbete	-1	-2
Byggnader och mark	-3	-3
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-12	-12
Inventarier, verktyg och installationer	-12	-12
Summa avskrivningar	-28	-29
<i>Nedskrivningar fördelade per tillgångsslag</i>		
Byggnader och mark	-	-
Maskiner och andra tekniska anläggningar	-	-
Summa nedskrivningar	-	0
Summa av- och nedskrivningar	-28	-29

Inga nedskrivningar har skett under åren 2010 och 2011 i byggnader, till byggnader hörande maskiner och andra tekniska anläggningar eller i 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 sker en nedskrivning.

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 fördelar sig enligt följande:

MSEK	2011	2010
Förfaller till betalning inom ett år	38	35
Förfaller till betalning senare än ett men inom fem år	54	47
Förfaller till betalning senare än fem år	0	0
Summa	92	82
Leasingkostnader avseende operationella leasingavtal	50	50

NOT 10 Ränteintäkter och liknande resultatposter

MSEK	2011	2010
Ränta, kuponger och utdelning	27	29
Vinst kapitalförvaltning	34	6
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	28	3
Summa	89	38

I ränta, kuponger och utdelning ingår 0 (4) miljoner kronor gällande förändring av upplupen ränta.

Marknadsvärdering uppgick totalt till 27 miljoner kronor.

NOT 11 Räntekostnader och liknande resultatposter

MSEK	2011	2010
Förlust kapitalförvaltning	-4	-8
Marknadsvärdering kapitalförvaltning	-1	-3
Räntekostnader, externa	-1	0
Summa	-6	-11

NOT 12 Bokslutsdispositioner

MSEK	2011	2010
Skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	-17	-
Summa	-17	-

NOT 13 Skatt på årets resultat

MSEK	2011	2010
Skatt på årets resultat	-	-
Justerad skatt på föregående års resultat	-	0
Summa	-	0

Underskottsavdrag vilka inte är tidsbegränsade uppgår till 85 (165) miljoner kronor. Av detta belopp har 85 (165) miljoner kronor ej åsatts något värde i form av uppskjuten skattefordran.

Skillnad mellan skattekostnad och skattekostnad baserad på gällande skattesats

MSEK	2011	2010
Redovisat resultat före skatt	126	156
Skatt enligt gällande skattesats	-33	-41
Skatteeffekt av ej avdragsgilla kostnader och ej skattepliktiga intäkter	12	1
Ej redovisad skattefordringar	21	40
Skatt på årets resultat enligt resultaträkningen	-	-
Skatt justerad från föregående års resultat enligt resultaträkningen	-	0

SKATTESATS

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

NOT 14 Immateriella anläggningstillgångar

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	8	8
Nyanskaffningar	-	-
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Summa anskaffningsvärde	8	8
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	6	4
Avyttringar och utrangeringar	-	-
Årets avskrivning enligt plan	1	2
Summa avskrivningar	7	6
Planenligt restvärde vid årets slut	1	2

NOT 15 Byggnader och mark

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	210	210
Nyanskaffningar	–	–
Avyttringar och utrangeringar	–23	–
Summa anskaffningsvärde	187	210
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	128	125
Avyttringar och utrangeringar	–13	–
Årets avskrivning enligt plan	3	3
Summa avskrivningar	118	128
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	47	47
Avyttringar och utrangeringar	–5	–
Årets nedskrivningar	–	–
Summa nedskrivningar	42	47
Planenligt restvärde vid årets slut	27	35
Bokfört värde byggnad	22	28
Bokfört värde mark	5	7

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

NOT 16 Maskiner och andra tekniska anläggningar

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	382	401
Nyanskaffningar	27	11
Avyttringar och utrangeringar	–40	–30
Summa anskaffningsvärde	369	382
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	335	352
Avyttringar och utrangeringar	–40	–29
Årets avskrivning enligt plan	12	12
Summa avskrivningar	307	335
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	16	16
Avyttringar och utrangeringar	–	–
Årets nedskrivning	–	–
Summa nedskrivningar	16	16
Planenligt restvärde vid årets slut	46	31

NOT 17 Inventarier, verktyg och installationer

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	179	181
Nyanskaffningar	13	14
Avyttringar och utrangeringar	–16	–16
Summa anskaffningsvärde	176	179
<i>Akkumulerade avskrivningar enligt plan</i>		
Vid årets början	147	150
Avyttringar och utrangeringar	–16	–15
Årets avskrivning enligt plan	12	12
Summa avskrivningar	143	147
<i>Akkumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	1	2
Avyttringar och utrangeringar	0	–1
Årets nedskrivning	–	–
Summa nedskrivningar	1	1
Planenligt restvärde vid årets slut	32	31

NOT 18 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Ingående balans	–	0
Under året nedlagda kostnader	0	0
Under året genomförda omfördelningar	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	–

NOT 19 Andra långfristiga värdepappersinnehav

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	0	0
Avgående fordringar	0	0
Bokfört värde vid årets slut	0	0

Avser i huvudsak aktieinnehav i intresseorganisationer.

NOT 20 Andra långfristiga fordringar

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	8	7
Tillkommande fordran	–	1
Nedskrivning av fordran	–4	–
Bokfört värde vid årets slut	4	8

Avser fordran i samband med försäljning av verksamhet under år 2009. Fordran löper på fem år.

NOT 21 Övriga fordringar

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Skattefordringar	42	42
Skattekonto	7	6
Övriga kortfristiga fordringar	9	6
Bokfört värde vid årets slut	58	54

NOT 22 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Hyrer	19	17
Ränteintäkter	–	0
Försäkringsavgifter	2	3
Övrigt	23	21
Bokfört värde vid årets slut	44	41

NOT 23 Likvida medel

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Depositioner	–	250
Övriga kortfristiga placeringar	2 114	1 691
Summa kortfristiga placeringar	2 114	1 941
Kassa och bank	375	334
Bokfört värde vid årets slut	2 489	2 275

Likvida medel består av likviditetsreserven, vilken utgörs av bolagets likvida medel i form av medel på bankkonton samt placeringar på depositionsmarknaden och av kortfristiga placeringar, vilka utgör förvaltad kapital. Kapitalförvaltningen marknadsvärderas och värdet uppgick på balansdagen till 2 114 (1 691) miljoner kronor. I kapitalförvaltningen ingår följande finansiella instrument: räntefonder som utgör 93 procent av innehavet samt 7 procent gällande alternativa placeringar.

NOT 24 Finansiella instrument och finansiell riskhantering

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

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

KREDITRISK. Samhall har fastställt riktlinjer för att säkra att försäljning av 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 finanspolicy. 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 1,0 (2,1) år och ränterisken uppgick till 22 (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 depositionsmarknaden.

VALUTARISK. Samhall verkar internationellt och utsätts för transaktionsrisker vid köp och försäljning i utländsk valuta. Valutaexponeringen avser primärt euro och USD och utflödet är större än inflödet. Samhall kan hantera valutarisk genom valutaterminkontrakt. På balansdagen fanns inga utestående terminkontrakt.

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

NOT 25 Eget kapital

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

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

NOT 26 Obeskattade reserver

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Akkumulerade skillnad mellan bokförda avskrivningar och avskrivningar enligt plan	17	–
Bokfört värde vid årets slut	17	–

NOT 27 Avsättningar

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Avsättningar vid periodens ingång	13	15
Periodens avsättningar	48	21
Ianspråktaget under perioden	-39	-24
Omklassificering	-	2
Periodens återföringar av outnyttjade belopp	-4	-1
Bokfört värde vid årets slut	18	13

Avsättningar avser beslutade omstruktureringsåtgärder på ett flertal orter såsom Bengtsfors, Borås, Jönköping, Sundsvall och Trollhättan och avser hyror och återställningskostnader av lokaler. Åtgärderna bedöms vara slutförda under hösten 2012. Dessutom har avsättning gjorts gällande förlustkontrakt uppgående till 5 miljoner kronor.

Återföringar avser äldre ej ianspråkta avsättningar.

NOT 28 Övriga kortfristiga skulder

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Avräkning löner	304	292
Personalens källskatt	77	74
Mervärdesskatt	16	21
Övrigt	4	5
Bokfört värde vid årets slut	401	392

NOT 29 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Semesterlöneskuld	552	549
Arbetsgivaravgifter	414	389
Löneskatt	58	44
Övrigt	100	89
Bokfört värde vid årets slut	1 124	1 071

NOT 30 Ansvarsförbindelser

MSEK	2011-12-31	2010-12-31
Tullverket	0,2	0,2
Hyresbostäder i Norrköping AB	0,2	0,2
Stiftelsen Kungälvbostäder	0,1	-
Summa ansvarsförbindelser	0,5	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	2011-12-31	2010-12-31
Av- och nedskrivningar	32	29
Resultat på sålda anläggningstillgångar	-11	-3
Ökning av marknadsvärdering	27	-
Avsättningar	5	-2
Summa justeringsposter	53	24

I av- och nedskrivningar ingår nedskrivning av långfristiga fordringar uppgående till 4 miljoner kronor.

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.

Samhalls väsentliga transaktioner med staten och övriga företag under statens bestämmande inflytande, gemensamt bestämmande inflytande eller betydande inflytande utgör omkring 2 procent av Samhalls varuförsäljning och omkring 3 procent av dess inköp av råvara eller tjänst.

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

Styrelsens och verkställande direktörens försäkran vid undertecknande av årsredovisningen för år 2011

Bolagets resultat- och balansräkning kommer att föreläggas årsstämman 2012-04-25 för fastställelse.

Styrelsen och verkställande direktören försäkrar att årsredovisningen har upprättats i enlighet med Redovisningsrådets rekommendationer och i enlighet med ägarens ägarpolicy. Årsredovis-

ningen 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 24 februari 2012

Erik Strand
Ordförande

Hans Abrahamsson

Ann-Christin Andersson

Bertil Carlsén

Kenneth Johansson

Eva-Lotta Kraft

Pia Litbo

Maria Nilsson

Anna Rolén

Mikael Thorén

Gunnel Tolfes

Monica Lingegård
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har avgivits den 24 februari 2012

Deloitte AB
Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Anders Herjevik
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen

Revisionsberättelse

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

RAPPORT OM ÅRSREDOVISNINGEN

Vi har reviderat årsredovisningen för Samhall AB (publ) för år 2011 med undantag för bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50–53. Bolagets årsredovisning ingår i den tryckta versionen av detta dokument på sidorna 6–15 och 50–65.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar för årsredovisningen

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att upprätta en årsredovisning som ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige. Dessa standarder kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur bolaget upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens och verkställande direktörens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Uttalanden

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av Samhall ABs (publ) finansiella ställning per den 31 december 2011 och av dess finansiella resultat och kassaflöden för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar. Våra uttalanden omfattar inte bolagsstyrningsrapporten på sidorna x1–y1.

Vi tillstyrker därför att årsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Övriga upplysningar

Årsredovisningen för år 2010 reviderades av en annan stämموvald revisor som i sin revisionsberättelse daterad 25 februari 2011 uttalade sig enligt standardutformningen om denna årsredovisning.

RAPPORT OM ANDRA KRAV ENLIGT LAGAR OCH ANDRA FÖRFATTNINGAR

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även reviderat förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för Samhall AB (publ) för år 2011. Vi har även utfört en lagstadgad genomgång av bolagsstyrningsrapporten.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust, och det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för förvaltningen enligt aktiebolagslagen samt att bolagsstyrningsrapporten på sidorna x1–y1 är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förslaget till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust och om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige.

Som underlag för vårt uttalande om styrelsens förslag till dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust har vi granskat om förslaget är förenligt med aktiebolagslagen.

Som underlag för vårt uttalande om ansvarsfrihet har vi utöver vår revision av årsredovisningen 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 de revisionsbevis vi inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Därutöver har vi läst bolagsstyrningsrapporten och baserat på denna läsning och vår kunskap om bolaget anser vi att vi har tillräcklig grund för våra uttalanden. Detta innebär att vår lagstadgade genomgång av bolagsstyrningsrapporten har en annan inriktning och en väsentlig mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har.

Uttalanden

Vi tillstyrker att årsstämman disponerar vinsten enligt förslaget i förvaltningsberättelsen och beviljar styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

En bolagsstyrningsrapport har upprättats, och dess lagstadgade information är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Stockholm den 24 februari 2012

Deloitte AB
Peter Ekberg
Auktoriserad revisor

Anders Herjevik
Auktoriserad revisor
Förordnad av Riksrevisionen

Avtal mellan staten och Samhall AB för 2011

Riksdagen har beslutat om medel för täckande av merkostnader för Samhall AB samt villkor för bidraget för året 2011 (prop. 2010/11:1, utg. omr. 14, bet. 2010/11:AU2, rskr. 2010/11:126).

Chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet, Hillevi Engström har, genom ett regeringsbeslut den 22 december 2010, bemyndigats att själv eller genom ombud, för staten träffa avtal med Samhall AB. I avtalet regleras de särskilda åtaganden och villkor som ska gälla för statens bidrag till Samhall AB och för bolagets verksamhet 2011.

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 kan få stöd genom andra insatser.

1.1 Uppdrag och återrapportering

- Under 2011 ska 4 404 897 000 kronor utbetalas till Samhall AB. Samhall AB ska under 2011 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 inräknas anställningar som finansieras genom andra stödformer. 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 bidrag om antalet arbetstimmar understiger 24,4 miljoner. En eventuell återbetalning från Samhall AB till Kammarkollegiet ska ske i sådan tid att den är Kammarkollegiet till handa senast brytdagen för bokslut avseende budgetåret 2011. En slutlig avräkning som redovisas mot 2012 års anslag ska ske senast den 1 mars 2012. 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 medför nedsatt arbetsförmåga att återanställas inom 12 månader efter det att den anställda övergått till arbete utanför Samhall AB.
- Samhall ska i möjligast mån undvika att säga upp personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga på grund av arbetsbrist.
- Samhall AB bör, om möjligt, ta regionalpolitiska hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamhet på orter med svag arbetsmarknad.
- Under 2011 ska minst 40 procent av rekryteringarna till Samhall AB göras från de prioriterade grupperna enligt av Arbetsförmedlingen och Samhall AB fastställd definition.
- Andelen övergångar från Samhall AB till arbete på den reguljära arbetsmarknaden ska under 2011 motsvara minst 6 procent brutto av de tillsvidareanställda med funktionsnedsättning. Samhall AB ska verka för att andelen kvinnliga anställda som lämnar bolaget för 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 för att få annat arbete.

- Samhall AB ska, i sin årsredovisning och i sin halvårsrapport, redovisa ovanstående uppdrag.

1.2 Affärsverksamhet

Verksamheten ska bedrivas med affärsmässig effektivitet och ett högt resursutnyttjande inom bolaget, bl.a. genom fortsatta strukturella förändringar i syfte att minska kostnaderna 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 2011 ska 4 404 897 000 kronor utbetalas till Samhall AB. Medlen finns uppförda på det under utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv uppförda anslaget 1:4 Lönebidrag och Samhall m.m.

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 ordnar 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 funktionsnedsatta 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 personer 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 2011. Avtalet ska vara offentligt. Detta avtal finns i två identiska originalexemplar och parterna har fått varsitt exemplar.

Stockholm den 22 december 2010

Svenska staten
Hillevi Engström

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.

UTVECKLINGSANSTÄLLNINGAR

En form av anställningsstöd som arbetsgivare kan få för att erbjuda personer med funktionsnedsättning en anpassad arbetssituation.

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

Justerat eget kapital i förhållande till balansomslutningen vid utgången av respektive år.