

## 10 Hur Samhall AB genomför sitt uppdrag

I detta kapitel behandlas Samhall AB:s nuvarande uppdrag; att ge meningsfullt arbete åt personer med arbetshandikapp, att ge utvecklande arbete, att erbjuda arbete där behoven finns och slutligen att ge arbete åt dem som har störst behov. Kapitlet avslutas med utredningens överväganden.

### 10.1 Uppdraget och deluppdragen

Målet för den svenska arbetsmarknadspolitiken är en väl fungerande arbetsmarknad med full sysselsättning och god ekonomisk tillväxt. Samhalls del av målet är – enligt avtalet med staten – *...att genom produktion av efterfrågade varor och tjänster erbjuda meningsfullt och utvecklande arbete med god arbetsmiljö åt arbetshandikappade kvinnor och män, med såväl svenskt som utländskt medborgarskap.* I bolagsordningen anges syftet med Samhall med en något annorlunda formulering:

Bolagets syfte är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med arbetshandikapp där behoven finns.

Samhalls nuvarande uppdrag lades fast efter beslut i riksdagen 1992 då proposition 1991/92:91 bifölls. Samhalls uppgift enligt propositionen är att *... anordna, leda och samordna verksamhet, som bedrivs inom koncernen för att ge meningsfullt och utvecklande arbete åt arbetshandikappade där behoven finns.* Uppgiften delades upp i följande delar:

- Samhallgruppen skall ge meningsfullt arbete åt arbetshandikappade,
- Samhallgruppen skall ge utvecklande arbete,
- Samhallgruppen skall erbjuda arbete där behoven finns,
- Samhallgruppen skall ge arbete åt dem som har störst behov.

## 10.2 Meningsfullt arbete

### 10.2.1 Begreppet meningsfullt arbete

Enligt proposition 1991/92:91 är syftet med Samhalls verksamhet att tillförsäkra arbetshandikappades rätt till avlönat arbete. Det är alltså inte produktionen av varor och tjänster som i sig är betydelsefull. Produktionen av varor och tjänster är enligt propositionen istället ett medel för att kunna erbjuda lämpliga och bra arbeten åt människor med funktionsnedsättningar som inte kunnat få arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Samtidigt skall arbetet vara meningsfullt, vilket innebär att Samhall skall producera sådana varor och tjänster som efterfrågas på en allmän marknad. Det handlar således inte, enligt samma proposition, om mer eller mindre terapibetonade sysslor eller om arbetsuppgifter, som huvudsakligen utformats i rehabiliteringssyfte eller med syfte att ge arbetsträning, även om arbetet har en rehabiliterande effekt. Denna inriktning av verksamheten lades fast redan genom riksdagsbeslutet (prop. 1977/78:30, AU 16, rskr. 74) inför bildandet av stiftelsen Samhällsföretag och kvarstår fortfarande. En annan aspekt på meningsfullt arbete är att arbetsförhållandena skall vara så normala som möjligt. Andra aspekter som brukar lyftas fram handlar om medinflytande, delaktighet och gemenskap på arbetsplatsen.

Ett kvantitativt mål finns för detta deluppdrag genom att staten, som villkor för den merkostnadsersättning som Samhall AB erhåller varje år, kräver att Samhall AB skall leverera ett minsta antal arbetstimmar för personer med arbetshandikapp.

### 10.2.2 Indikatorer – meningsfullt arbete

Utredningen presenterar och analyserar nedan flera olika indikatorer på begreppet meningsfullt arbete.

#### *Sysselsättning/undersysselsättning*

En grundläggande utgångspunkt är att Samhall AB skall erbjuda arbete. Det ligger i sakens natur att det inom ett bolag som Samhall med dess speciella uppdrag alltid funnits en viss undersysselsättning i betydelsen att anställda med arbetshandikapp haft begränsade eller helt saknat arbetsuppgifter. Denna undersysselsättning

har tidigare varit relativt begränsad och t.o.m. fungerat som ett incitament för att hitta nya affärssegment och därmed nya arbetsuppgifter för anställda med arbetshandikapp. Mot bakgrund av vikande efterfrågan och att anställda med arbetshandikapp inte sägs upp p.g.a. arbetsbrist, finns sedan 2001 en betydande undersysselsättning inom Samhall AB.

Samhall AB har preciserat undersysselsättningen i budgetunderlag till regeringen. I budgetunderlaget för åren 2003–2005 framgår att undersysselsättningen berör ca 4 000 anställda *som i dag saknar eller har begränsade arbetsuppgifter*. I budgetunderlaget för åren 2004–2006 framgår att undersysselsättningen har berört ca 4 000 anställda *genom att de under vissa tider har haft begränsade eller helt saknat arbetsuppgifter*. Siffrorna avser endast hur många som antalsmässigt berörs eller berörts av undersysselsättning under en viss given tid och fångar således inte in omfattningen av undersysselsättningen. Siffrorna som anges är en samlad bedömning. Samhall menar att det föreligger metodologiska problem att mäta undersysselsättningen då denna varierar påtagligt geografiskt, i tid och mellan individer, vilket gör att man inte kan presentera en mer detaljerad bild. Undersysselsättningen följs därmed inte upp närmare.

Utredningen har därför låtit SCB genomföra en undersökning bland de anställda med arbetshandikapp rörande personalutveckling och arbetsmiljö (se bilaga 5). I denna undersökning har utredningen försökt kartlägga undersysselsättningens omfattning. Inom Samhall AB skall både arbetstakt och arbetsuppgifter anpassas efter individens behov och förutsättningar. Begrepp som för lite arbetsuppgifter eller för mycket arbetsuppgifter är således relativa begrepp som varierar mellan individer. Frågan i undersökningen är därför ställd på följande sätt: *Hur har din arbetsituation varit det senaste halvåret?* Det är det huvudsakliga förhållandet som avses.

Det finns givetvis vissa metodmässiga problem när det gäller att använda intervjuundersökningar för att kartlägga undersysselsättning, men skattningarna i undersökningen måste ändå bedömas som mer tillförlitliga än en samlad bedömning i ett budgetunderlag.

Undersökningen visar att 17 procent, eller drygt 4 000 individer, haft för lite arbetsuppgifter eller helt saknat arbetsuppgifter under det senaste halvåret. 58 procent har haft lagom med arbetsuppgifter, medan 16 procent haft något för mycket arbetsuppgifter och 9 procent haft alldeles för mycket arbetsuppgifter. Undersysselsättningen varierar med anställningstid. De som varit anställda i över tio år är i högre utsträckning undersysselsatta än de som varit

anställda kortare tid. Att vara undersysselsatt kan inte sägas vara förenligt med målet om "meningsfullt" arbete. Det kan förefalla som om utredningens resultat överensstämmer med den bedömning som lämnats i budgetunderlagen. Det finns dock en betydande skillnad. Utredningens kartläggning syftar på det huvudsakliga förhållandet det senaste halvåret, medan Samhalls bedömning handlar om hur många som antalsmässigt berörts under en viss tidsperiod. Med hänsyn tagen till denna skillnad, förefaller Samhalls bedömning innehålla en underskattning av undersysselsättningens omfattning.

#### *Anpassning efter individuella behov och förutsättningar*

I samma undersökning har utredningen låtit undersöka andra indikatorer på meningsfullt arbete; t.ex. om nuvarande arbete är anpassat efter de behov och förutsättningar som man har och om det ställs för höga krav i arbetet vid Samhall AB. 77 procent anser att det för det mesta eller alltid är fallet att nuvarande arbete är anpassat efter de behov och förutsättningar som man har, medan 23 procent anser att det för det mesta inte eller aldrig förhåller sig på det sättet. Någon motsvarande fråga har inte ställts tidigare i andra utredningar. När det gäller frågan om det ställs för höga krav i arbetet vid Samhall AB svarade 22 procent ja, medan 74 procent inte ansåg detta. 4 procent svarade att de inte visste om det ställs för höga krav. Den senare frågan ställdes av LOSAM-utredningen 1997 med samma resultat.

#### *Delaktighet/medinflytande*

En annan indikator på meningsfullt arbete är delaktighet/medinflytande. I utredningens undersökning bland de anställda med arbetshandikapp ställdes frågan om det händer att man är med och beslutar om uppläggningsen av arbetet. 22 procent anser att detta alltid är fallet, medan 30 procent har svarat att det är fallet för det mesta. 48 procent anser att det för det mesta inte eller aldrig är fallet. Motsvarande fråga ställdes i Metalls SCB-undersökning om arbetsmiljön *Ett krafttag för arbetsmiljön – halvera arbetsskadorna!* (2001). I denna undersökning ansåg 35 procent att man för det mesta inte eller aldrig var med och beslutade om uppläggningsen av

arbetet. Det förefaller alltså som om delaktighet/medinflytande har minskat sedan Metall genomförde sin undersökning.

### *Trivsel*

En ytterligare indikator på meningsfullt arbete är trivsel. I utredningens undersökning tillfrågades de anställda med arbetshandikapp om man trivs med sitt arbete inom Samhall. 84 procent anser att detta för det mesta eller alltid är fallet, medan 16 procent har svarat att det för det mesta inte eller aldrig är fallet. Kvinnor trivs något sämre än män. Det råder inga större skillnader beroende på hur länge man varit anställd. Samma fråga ställdes av LOSAM-utredningen 1997, med i stort sett samma resultat. Även det faktum att ca 40 procent av de anställda har varit anställda i över tio år på Samhall tyder på att trivseln inom Samhall är god.

## 10.3 Utvecklande arbete

### 10.3.1 Begreppet utvecklande arbete

Enligt proposition 1991/92:91 skall Samhalls verksamhet utformas så att de enskilda arbetstagarna ges möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar i arbetet. Personalens utveckling förväntas enligt propositionen ske genom arbetet. Samhall måste därför kunna erbjuda olika slags arbetsuppgifter. Ett ensidigt utbud av arbetsuppgifter gör det svårt att erbjuda enskilda sökande arbete som passar deras förutsättningar och begränsar möjligheterna till utveckling i arbetet. Vikten av utveckling av de anställdas kompetens och arbetsförmåga för att fler skall kunna övergå till den reguljära arbetsmarknaden betonades också i propositionen.

Som ett mått (som inte är heltäckande över begreppet "utvecklande") på hur väl Samhall AB lyckats med sitt rehabiliterande och utvecklande uppdrag ställer staten varje år krav på att en minsta andel (brutto) av de anställda med arbetshandikapp skall gå över till ett arbete på den öppna arbetsmarknaden (se avsnitt 11.2).

### 10.3.2 Personalutvecklingsarbetet inom Samhall

I avtalet mellan staten och Samhall AB för budgetåret 2000 framgår att Samhall skall utarbeta och redovisa olika sätt som visar det arbetsmarknadspolitiska programmets rehabiliterande effekt för de anställda med arbetshandikapp. En första redovisning gjordes till Näringsdepartementet under 2000. I bilaga 4 till Samhalls AB:s koncernplanering och budgetunderlag till regeringen för åren 2003–2005 gjordes en redovisning av personalutvecklingsuppdraget.

En personalutvecklingsprocess (PU-process) utformades och implementerades under 2002. I PU-processen ingår också kvalitets-säkringen av rekryterings- och övergångsprocesserna som togs fram tillsammans med Arbetsmarknadsverket under 2001. PU-processen styr arbetet med rekrytering och utveckling av personer med arbetshandikapp och finns tillgänglig på Samhalls intranät. Personalutvecklingsprocessen styrs av verksamhetspolicyn, dokumentet *Samverkan Arbetsmarknadsverket – Samhall AB* samt dokumentet *Kvalitetssäkring av programmet Samhall*.

PU-processen består av tre delprocesser: rekrytering, utveckling samt övergång/avgång. För varje delprocess finns en beskrivning av mål, rutiner, krav på dokumentation samt ansvarsfördelning. När det gäller utvecklingsprocessen så beskrivs den, i korthet, nedan.

Personalutvecklingen skall utgå från medarbetarnas, kundernas och verksamhetens behov. Ur medarbetarperspektivet syftar utvecklingsprocessen till en yrkesmässig och personlig utveckling. Samhalls ledare skall stödja medarbetaren i utvecklingsprocessen, men samtidigt betona medarbetarens eget ansvar för sin utveckling. Den främsta framgångsfaktorn är medarbetarens resurser och engagemang. Utvecklingsprocessen består av följande delar:

#### *- Utvecklingssamtal och personliga utvecklingsplaner*

Utvecklingssamtal och personliga utvecklingsplaner är grunden i personalutvecklingsarbetet och syftar till en positiv utveckling för medarbetaren och företaget. Utvecklingssamtal skall hållas minst en gång per år (12-månaders period). Utvecklingssamtalet tar bl.a. upp frågor om arbetssituation, samarbete och utvecklingsbehov. Mål, delmål/aktiviteter skall dokumenteras i en personlig utvecklingsplan. Uppföljning av den personliga utvecklingsplanen skall

ske kontinuerligt och medarbetaren skall alltid få en egen kopia av utvecklingsplanen. Vid byte av arbetsplats skall den personliga utvecklingsplanen medfölja.

#### *- Arbetsorganisation och utveckling genom arbete*

Utveckling genom arbete syftar till utveckling av kunskap, förmåga och social kompetens samt motivation. Sättet att organisera arbetet bidrar till såväl den enskildes som gruppens lärande. I verksamhetspolicyn står att:

Arbetsformerna skall vara öppna och ge möjlighet till samarbete och erfarenhetsutbyte. I produktionen skall arbetet organiseras i arbetslag för att därigenom ge de anställda ökat ansvar och eget handlings- och beslutsutrymme.

Vilken arbetsorganisation som är lämpligast avgörs av enhetschefen utifrån verksamhetens krav. Dock skall medarbetarens möjlighet till lärande och ansvarstagande beaktas.

Arbetsplatsträffar skall hållas minst 10 gånger per år och syftar till att ge information och skapa dialog kring mål, resultat och gemensamma frågor för att uppnå ökad kunskap, helhetssyn, delaktighet och förändringsberedskap.

#### *- Intern rörlighet*

Intern rörlighet syftar till att tillgodose medarbetarens behov av lärande och arbetsbyten utifrån den personliga utvecklingsplanen samt att tillgodose företagets behov av att omdisponera personal vid över-/underkapacitet och förändringsarbete.

#### *- Utbildning*

Utbildning syftar till att öka kunskap, förmåga eller motivation. Enhetschefen har det övergripande ansvaret för att kompetensutvecklingsbehovet analyseras såväl utifrån verksamhetens som medarbetarens behov. För medarbetarens del sker planering, uppföljning och dokumentation i den personliga utvecklingsplanen och behandlas som en del i utvecklingssamtalet.

En obligatorisk utbildning för alla som varit anställda 1–3 år är *Våga Vinn*. En annan obligatorisk utbildning är den regionala introduktionsutbildningen som genomförs för alla nyanställda. Vid utbildning i samband med övergång sker planering med arbetsförmedlingen i enlighet med det gemensamma kvalitetsprogrammet.

#### - *Extern praktik*

Syftet med extern praktik kan såväl vara att öka medarbetarens självinsikt, förmåga att hantera nya situationer eller att öka kunskanden inom ett visst område. Ett mål med den externa praktiken kan vara övergång. Praktikperiodens längd kan variera utifrån praktikens syfte, normalfallet är dock fyra veckor.

Under 2000 utvecklades ett nytt system för att mäta effektiviteten i personalutvecklingsarbetet (Human ScoreCard). Mål och uppföljning sker inom följande områden: utvecklingssamtal, utbildningstimmar, beredd till övergång, praktik, övergång, sjukfrånvaro. Ledningen sätter också mål och följer upp personalenkäten inom följande områden: utvecklingssamtal, utbildning, beredd till övergång, extern praktik, ledarskap, trivsel och delaktighet.

### 10.3.3 Indikatorer – utvecklande arbete

Resultat för de nyckeltal som Samhall följt sedan 1993 redovisas i tabell 10.1 nedan. Observera att *nyckeltalen* inte varit *mål* under tidsperioden 1992–2001.



Tabell 10.1. Resultat för personalutvecklingsarbetet i Samhall

År	Utvecklings- samtal (% av de anställda)	Utbildnings- timmar (genomsnitt under året)	Beredd till övergång (% av de anställda) <sup>1</sup>	Övergång (% av de anställda)	Sjukfrånvaro (% av kon- trakterad tid)
1993	64	35	9,1	3,5	18,0
1994	64	34	11,7	4,7	16,2
1995	66	32	11,4	4,5	15,6
1996	61	31	7,2	2,8	14,3
1997	61	33	6,6	4,0	15,0
1998	71	42	10,0	4,1	16,6
1999	69	42	11,0	3,9	18,3
2000	85	38	12,0	4,9	19,5
2001 <sup>2</sup>	95	47	13,0	5,7	20,5
2002	83	45	15,0	5,0	20,2

<sup>1</sup> Avser de som anmält sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.

<sup>2</sup> Utvecklingssamtal 2001 avser exkl. långtidssjukskrivna.

Källa: Samhall AB

### Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtal skall hållas minst en gång per år (12-månaders period). År 2002 hade 83 procent av de anställda med arbetshandikapp haft ett utvecklingssamtal under det senaste året. Det interna målet för 2002 var 90 procent. Som framgår av tabellen har andelen trendmässigt ökat sedan 1992.

En grundläggande del i personalutvecklingsarbetet är utvecklingsplanen. Mål, delmål/aktiviteter skall dokumenteras i en personlig utvecklingsplan. Uppföljning av den personliga utvecklingsplanen skall ske kontinuerligt och medarbetaren skall alltid få en egen kopia av utvecklingsplanen. LOSAM-utredningen ställde frågan till de anställda med arbetshandikapp:

Känner du till att det finns en personlig utvecklingsplan för dig och ditt arbete på Samhall?

Endast 42 procent kände till detta 1997. Känner man inte till att det finns en utvecklingsplan är det inte sannolikt att man följer den (om den ens existerar). Utredningen har i sin undersökning låtit SCB ställa samma fråga. Resultatet av undersökningen visar att

87 procent kände till att de har en utvecklingsplan, vilket är en markant ökning sedan 1997.

### *Utbildningstimmar*

Det genomsnittliga antalet utbildningstimmar uppgick under 2002 till 45 timmar. Det interna målet för 2002 var 50 timmar. Antalet utbildningstimmar har, med vissa undantag, ökat kontinuerligt sedan 1997.

Utredningen har i sin undersökning låtit SCB ställa en mer allmän fråga:

Har du under det senaste året deltagit i någon utbildning eller andra aktiviteter för att du skall utvecklas i ditt arbete?

49 procent har svarat ja, medan 50 procent svarat nej. 1 procent vet inte om de har deltagit i någon utbildning eller andra aktiviteter. Samma fråga ställdes av LOSAM-utredningen 1997, med resultatet 45, 53 respektive 2 procent. Andelen som under det senaste året deltagit i någon utbildning eller andra aktiviteter har således ökat något sedan 1997.

Enligt SCB:s personalutbildningsstatistik var andelen utbildningstid i förhållande till den totala arbetstiden 2,7 procent under andra kvartalet 2002. Motsvarande andel utbildningstid inom Samhall (räknat på 1 800 timmar) var något lägre under år 2002, 2,5 procent. Utredningen har inget underlag för att värdera om volymen utbildning är tillräckligt stor. Med tanke på målgruppen förefaller dock nivån, i förhållande till genomsnittet på arbetsmarknaden som helhet, vara förhållandevis låg.

### *Övergångsmognad (beredd till övergång)*

Andelen anställda med arbetshandikapp som anmälts som s.k. ombytessökande vid arbetsförmedlingen uppgick under 2002 till 15 procent. Det interna målet för 2002 var 12 procent. Andelen beredda till övergång har ökat kontinuerligt sedan 1998.

### *Övergång*

I samband med bolagiseringen 1992 infördes ett mål för övergångar till reguljärt arbete. Med övergång menas anställning hos en annan arbetsgivare än Samhall AB, ändrad anställning inom Samhall (en anvisad anställd blir direktanställd) eller att den anställde startar eget företag. För att redovisas som övergång krävs att den anställde med arbetshandikapp varit tillsvidareanställd, vilket är normalfallet inom Samhall. Samhall AB har uppfyllt övergångskravet alla år utom under tre år. Se vidare avsnitt 11.2.

### *Sjukfrånvaro*

Sjukfrånvaron (uttryckt som procent av kontrakterad tid) uppgick till 20,2 procent under 2002, vilket är en liten minskning i förhållande till 2001. Det interna målet för 2002 var 19 procent. Trendmässigt följer sjukfrånvaron arbetslivet i övrigt, men på en betydligt högre nivå.

### *Andra aspekter på utvecklande arbete*

I föregående avsnitt diskuterades undersysselsättning. Att vara undersysselsatt kan inte heller sägas vara förenligt med målet om "utvecklande" arbete. Utredningen fördjupar sig i detta avsnitt dock inte ytterligare i denna fråga.

Som framgått av avsnitt 5.4.1 definierar Samhall AB merkostnader som kostnader som orsakas av uppdraget från staten och som innebär insatser utöver vad som är normalt för företag inom övrigt näringsliv. Som motiv för merkostnadsersättningen nämns bl.a. motivationsarbete, kontakter med potentiella arbetsgivare, praktik och pry hos blivande arbetsgivare med bibehållen lön och inskolning av nya medarbetare som ersätter de som lämnar bolaget. Personalutvecklingsinsatserna bedöms som mer omfattande än hos andra arbetsgivare i och med att det krävs ett intensivt arbete att successivt överbrygga hinder mellan den anställde med arbetshandikapp och hans/hennes arbetsituation. Detta motiveras bl.a. av olika stödinsatser i form av extra lång introduktion, utbildning, arbetsväxling, arbetsanpassning, en hög standard på arbetsmiljö och företagshälsovård samt ett anpassat produktionsupplägg och instruktion. Anställda med arbetshandikapp inom Samhall AB

borde därmed kunna förvänta sig ett omfattande personligt stöd och utveckling i sitt arbete.

Utredningen har i sin undersökning låtit SCB ställa två frågor till de anställda med arbetshandikapp om hur de upplever det personalutvecklande inslaget i arbetet. Den första frågan avser om man anser att man har möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Den andra frågan avser om man anser sig få den hjälp man behöver för att man så småningom skall klara ett arbete utanför Samhall AB.

När det gäller den första frågan – om man anser att man har möjlighet att utvecklas i sitt arbete – svarar 53 procent att detta är fallet, medan 39 procent inte anser detta. 8 procent vet ej om de har möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Samma fråga ställdes av LOSAM-utredningen 1997, med resultatet 60, 35 respektive 5 procent. Andelen positiva svar har således minskat något sedan 1997.

När det gäller den andra frågan – om man anser sig få den hjälp man behöver för att man så småningom skall klara ett arbete utanför Samhall – svarar 49 procent ja, medan 36 procent svarar nej. 15 procent vet ej om de får den hjälp de behöver för att de så småningom skall klara ett arbete utanför Samhall. Motsvarande fråga har ställts i Metalls SCB-undersökning om arbetsmiljön *Ett krafttag för arbetsmiljön – halvera arbetsskadorna!* (2001). 41 procent i denna undersökning ansåg att man fick det stöd man behövde. Andelen som anser sig få den hjälp man behöver för att så småningom klara ett arbete utanför Samhall har alltså ökat något sedan Metall genomförde sin undersökning.

#### *Samhalls resurser i form av arbetsledartäthet och tillgång till företagshälsovård*

Nära kopplat till frågan om personligt stöd och utveckling i arbetet är de resurser som finns till förfogande. En viktig faktor är tillgången till arbetsledning. Antalet direktanställda har halverats under den senaste tioårsperioden, från drygt 4 000 år 1992 till drygt 2 000 år 2002. Direktanställda utgörs både av arbetsledare och av administrativ personal. Enligt uppgift från Samhall gick det år 2002 i genomsnitt 37 anställda med arbetshandikapp per arbetsledare. På grund av bristfällig kvalitet på registrerade data saknas uppgifter om utvecklingen av antalet arbetsledare på Samhall AB under längre tidsperioder. Enligt LOSAM-utredningen (SOU 1997:64)

gick det 29 anställda med arbetshandikapp per arbetsledare vid årsskiftet 1996/97.

En annan viktig faktor är tillgången till företagshälsovård. Företagshälsovård inom Samhall bedrivs både i egen och i andras regi. Utredningen har försökt få fram mer detaljerade uppgifter om företagshälsovård vad gäller kostnader, omfattning, inriktning m.m. Dessa uppgifter har inte kunnat erhållas från Samhall bl.a. på grund av att bolaget eftersträvar en företagshälsovård som är integrerad i verksamheten och att kostnader inte kan särredovisas. Utredningen har i sin undersökning låtit SCB ställa en fråga som rör tillgången till företagshälsovård. Frågan rör om man har tillgång till företagshälsovård genom arbetet. 54 procent har svarat ja, medan 38 procent svarat nej på denna fråga. 8 procent vet ej om man har tillgång till företagshälsovård genom arbetet. Samma fråga om tillgång till företagshälsovård har på uppdrag av Arbetsmiljöverket ställts i tilläggsfrågor i SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) och publicerats i Arbetsmiljöundersökningen 2001 (AM 68 SM 0201). I denna undersökning, som alltså representerar ett genomsnitt för den ordinarie arbetsmarknaden, har 70 procent tillgång till företagshälsovård genom arbetet. Samhalls satsning på företagshälsovård synes mot denna bakgrund inte uppfylla de rimliga och extra krav som ställs just på Samhall.

## 10.4 Arbete där behoven finns

### 10.4.1 Begreppet där behoven finns

I proposition 1991/92:91 utvecklade det ansvariga statsrådet vad som avsågs med "där behoven finns":

Eftersom Samhall finns för de arbetshandikappades skull måste verksamheten täcka hela landet. Det är behovet av arbete åt handikappade sökande, som inte kan få arbete på den reguljära arbetsmarknaden, som skall styra fördelningen av Samhalls arbetstillfällen. Vid fördelningen bör hänsyn tas till vilka andra arbetsmarknadspolitiska resurser för arbetshandikappade, som finns i resp. region. Samma principer tillämpas regionalt, när Samhalls regionala företag och resp. Länsarbetsnämnd fördelar arbetstillfällena inom regionerna. Utredaren har understrukit att syftet med Samhalls verksamhet är arbetsmarknadspolitiskt och handikappolitiskt, men inte regionalpolitiskt. Samhalls primära uppgift är således inte att tillhandahålla arbete på orter med få andra arbetstillfällen... För egen del vill jag även erinra om att Samhall inte utgör något undantag när det gäller ansvar för att arbetsmarknaden är väl utvecklad i hela riket. Det innebär att Samhalls verksamhet

också skall ha stor betydelse i trakter med ensidigt eller svagt utvecklat näringsliv och med få andra arbetstillfällen. På sådana orter möter handikappade särskilt stora svårigheter att finna lämpligt arbete. För många människor med handikapp kan det också vara svårt att klara långa arbetsresor eller att flytta från hemorten för att få arbete. Det gör att det är särskilt angeläget att arbete kan erbjudas där behoven finns.

För att säkerställa att denna intention infrias har regeringen i avtal reglerat att AMS och Samhall AB skall komma överens om den regionala fördelningen av arbetstimmar.

### *Regionalpolitisk hänsyn*

En annan aspekt på "där behoven finns" har uppstått när Samhall tvingats omstrukturera sin verksamhet. I samband med behandlingen i riksdagens arbetsmarknadsutskott av bidraget till Samhall inför budgetåret 1997 underströks vikten av att Samhall finns etablerat på orter med svag arbetsmarknad (bet. 1996/97: AU1). Bakgrunden var att regeringen i budgetpropositionen för 1997 föreslagit en minskad merkostnadsersättning till Samhall. Arbetsmarknadsutskottet erfor att Samhall skulle tvingas säga upp 1 000 anställda med arbetshandikapp. Genom ett s.k. utskottsinitiativ omfördelades medel från andra anslag för arbetsmarknadspolitiska program till Samhall, samtidigt som det följande årets planerade neddragning av merkostnadsersättning sköts fram ytterligare ett år. Utskottet förutsatte – mot bakgrund av de åtgärder man föreslog – att Samhall inte skulle fullfölja de ifrågakvarande uppsägningarna. Samtidigt uttalade utskottet:

Det är enligt utskottets mening angeläget att Samhall vid eventuell omstrukturering av verksamheten om möjligt tar regionalpolitisk hänsyn. Nedläggningar av verksamhet bör om möjligt undvikas på orter med svagare arbetsmarknad.

En nästan identisk formulering har därefter förts in i avtalet mellan staten och Samhall AB.

### 10.4.2 Fördelningen av timmar

#### *Den totala timvolymen (för alla län)*

AMS bedömer behoven av de särskilda insatserna för personer med arbetshandikapp och lämnar, i budgetunderlag, årligen förslag till omfattningen vad gäller lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA). Någon bedömning av dimensioneringen av skyddat arbete hos Samhall görs emellertid inte, trots att skyddat arbete hos Samhall är en arbetsmarknadspolitisk insats som verket disponerar hela anvisningsrätten till. Efter riksdagsbehandling meddelar regeringen i regleringsbrev till AMS hur många som skall sysselsättas med lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA) inom ramen för anslaget. Någon bestämd fördelning mellan lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA) anges emellertid inte.

Samhall AB lämnar, i budgetunderlag, årligen förslag till omfattning av skyddat arbete hos Samhall uttryckt i antal arbetstimmar och anger samtidigt behovet av merkostnadsersättning. Förslaget som lämnas är dock inte någon arbetsmarknadspolitisk bedömning av behovet bland personer med arbetshandikapp, utan snarare en bedömning av bolagets möjligheter att erbjuda sysselsättning. Efter riksdagsbehandling sluter regeringen avtal med Samhall AB om hur många arbetstimmar som skall anordnas för en given merkostnadsersättning. I avtalet anges samtidigt övriga verksamhetsmål, riktlinjer och villkor förknippade med merkostnadsersättningen.

#### *Den regionala timvolymen (mellan län)*

I avtalet mellan staten och Samhall AB framgår att AMS beslutar, i samråd med Samhall, om den regionala fördelningen av arbetstillfällena för anställda med arbetshandikapp i bolaget. Rollfördelningen mellan AMS och Samhall AB är den att AMS svarar för den arbetsmarknadspolitiska behovsbedömningen, medan Samhall ställer denna bedömning mot sina kommersiella och organisatoriska förutsättningar.

Samhall AB lämnar årligen ett underlag till AMS rörande hur den totala timvolymen skall fördelas mellan olika län. Samhalls förslag är en samlad bedömning av möjligheterna att bereda sysselsättning i respektive län i förhållande till verksamhets- och affärsinriktning. Samhalls förslag på fördelning relateras till den preliminära fördelningen av andra arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med

arbetshandikapp (lönebidrag och offentligt skyddat arbete). I fördelningen av medel till länsarbetsnämnderna har AMS sedan flera år avsatt 50 mnkr för att särskilt kompensera län som av olika skäl inte bedöms få tillräcklig del av skyddat arbete hos Samhall. Det rör sig dock om mindre än en procent av anslaget, men kan för ett enskilt län vara betydelsefullt.

På central nivå beslutar AMS, i samråd med Samhall AB, om den länsvisa fördelningen. Denna fördelning har i stort sett varit likadan från år till år. Någon reell prövning av fördelningen sker inte. Under årens lopp har den slutliga fördelningen av timmar endast avvikit marginellt från det underlag som Samhall AB lämnat. En förklaring är att fördelningen av arbetstimmar på central nivå är relativt abstrakt. Det är först på nästa organisatoriska nivå, när man fördelar arbetstillfällen på kommuner/orter, som fördelningen i praktiken blir konkret. En annan orsak är, trots att fördelningen är grov, att flexibiliteten när det gäller resursomflyttningar mellan län är begränsad. Det förefaller som om omfattningen av Samhall AB:s verksamhet på regional nivå snarare bestäms av historiska fakta än av någon medveten bedömning av "behoven".

#### *Den lokala timvolymen (inom län)*

Något motsvarande krav på formalia, liknande avtalet mellan staten och Samhall AB om den regionala fördelningen av timvolymen, finns inte för fördelningen av arbetstillfällen inom ett län.

I samverkansdokumentet mellan Samhall AB och Arbetsmarknadsverket finns riktlinjer för det regionala samarbetet. Den gemensamma planeringen skall på årsbasis alltid omfatta fördelningen av arbetstillfällen inom respektive län, anställningsmöjligheter, insatser för övergångar och de praktikplatser som Samhallbolagen har att ställa till arbetsförmedlingens förfogande. Den gemensamma planeringen förutsätter ett ömsesidigt och kontinuerligt informationsutbyte. Länsarbetsnämnden har att informera Samhallbolaget om den aktuella sökandegruppens behov och förutsättningar, förväntade förändringar m.m. Samhall har att kontinuerligt informera länsarbetsnämnden om anställningsmöjligheter och samråda om väsentliga förändringar i verksamheten t.ex. gällande omstruktureringar, nedläggningar och nyetableringar m.m.

Utredningen har via samtliga länsarbetsnämnder genomfört en mindre kartläggning över hur den lokala fördelningen av timvolym-



men görs och vilket inflytande länsarbetsnämnden har över dimensioneringen och lokaliseringen av timvolymen. Kartläggningen visar, generellt sett, att flexibiliteten är begränsad och har minskat ytterligare de senaste åren. Länsarbetsnämnderna menar att det är svårt att få gehör för de arbetsmarknadspolitiska bedömningarna vid fördelningen. I många län är det för närvarande neddragningar och/eller anställningsstopp, vilket givetvis minskar flexibiliteten ytterligare. Lokaliseringen bestäms primärt av andra faktorer än behoven hos de arbetssökande med arbetshandikapp. Samarbetsklimatet beskrivs dock överlag som gott och konstruktivt. Länsarbetsnämnderna har, hittills, klarat minskningen inom Samhall genom ökade anslag för lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA). Några särskilda omfördelningar av medel till kommuner som påtagligt drabbats när Samhall AB inte kan erbjuda sysselsättning har – hittills – inte behövts i någon större utsträckning.

Fördelningen av timvolymen inom ett län hanteras olika. I några län liknar proceduren fördelningen på central nivå, medan det i andra län mer handlar om en information från Samhalls sida. I vissa län bereds frågan av högsta ledningen, i andra län är det en sakkunnig handläggare som hanterar ärendet. Sammanfattningsvis kan konstateras att hanteringen av fördelningen av timvolymen inom länen inte, fullt ut, följer de riktlinjer som utarbetats av AMS och Samhall AB.

#### 10.4.3 Tidigare bedömningar

##### *Där behoven finns*

Trots att "där behoven finns" har en framskjuten plats i ändamålsparagrafen i bolagsordningen har staten inte satt upp något mål eller avkrävt någon form av återrapportering av hur denna aspekt tillgodoses. Ett exempel på hur ett sådant mål skulle kunna formuleras ger Öhrlings Coopers & Lybrand i sin rapport *Ekonomisk analys av Samhall AB – Slutrapport*:

Samhall skall erbjuda anställning för arbetshandikappade på orter som har minst Z invånare.

Det saknas överlag kunskap om i vilken utsträckning Samhall AB finns där behoven finns.

### *Regionalpolitisk hänsyn*

Trots att formuleringen – om att Samhall om möjligt bör ta regionalpolitisk hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ned verksamheter på orter med svag arbetsmarknad – har en framskjuten plats i avtalet mellan staten och Samhall AB finns ingen uppföljning i vilken utsträckning denna aspekt tillgodoses. Det saknas överlag kunskap om i vilken utsträckning Samhall AB vid omstruktureringar tar regionalpolitisk hänsyn och undviker att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad. Det handlar dels om nedläggningar av hela verksamheter, dels om antalet arbetstillfällen.

### *Riksrevisionsverkets kartläggning*

Riksrevisionsverket (RRV) har i rapporten *Samhall – en effektiv åtgärd?* (RRV 1999:18) gjort en kartläggning av i vilken utsträckning arbetsplatserna finns där behoven finns. RRV kunde konstatera att Samhall bedrev produktion av något slag i flertalet kommuner, vilket innebar ca 300 orter och 800 arbetsställen. RRV jämförde hur antalet arbetstillfällen per kommun förändrats mellan 1995 och 1997. Antalet arbetstillfällen minskade med 2 514 stycken, eller med 8,5 procent. RRV kunde konstatera att neddragningar av antalet sysselsättningstillfällen hade ägt rum i 159 kommuner spridda över hela landet, men att Samhall samtidigt ökat, eller behållit antalet arbetstillfällen i nästan 50 kommuner. RRV:s slutsats var att Samhall utifrån en övergripande geografisk dimension finns där behoven finns.

RRV:s slutsats grundar sig på täckningen av kommuner, men som framgår ovan är det i förhållande till behovet av arbete åt handikappade sökande, som inte kan få arbete på den reguljära arbetsmarknaden och vilka kompensatoriska arbetsmarknadspolitiska program som finns tillgängliga i respektive region som bedömningen skall göras. Några sådana bedömningar finns inte i RRV:s rapport. Tidsperioden för jämförelsen är också kort (två år).

Någon bedömning av i vilken utsträckning Samhall vid omstruktureringar tar regionalpolitisk hänsyn och undviker att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad genomfördes inte inom ramen för RRV:s granskning.

#### 10.4.4 Indikatorer – arbete där behoven finns

För att belysa i vilken utsträckning Samhall finns där behoven finns och i vilken utsträckning Samhall AB vid omstruktureringar tar regionalpolitisk hänsyn och undviker att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad har utredningen använt sig av SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) för åren 1985, 1990, 1995 och 2000. En brist är att statistikuppgiften avser samtliga anställda vid Samhall. RAMS gör ingen skillnad på direktanställd personal och personal med arbetshandikapp som anvisats via arbetsförmedlingen. Detta förhållande behöver emellertid inte innebära några större tolkningsbegränsningar eller systematiska fel, eftersom antalet direktanställda finns någorlunda jämnt fördelade mellan olika arbetsplatser och att minskningen av antalet direktanställda i stort sett skett proportionellt. I bilaga 6 redovisas hela utredningsresultatet.

##### *Där behoven finns*

Som tidigare framgått är det behovet av arbete åt arbetshandikappade sökande som inte kan få arbete på den reguljära arbetsmarknaden som skall styra fördelningen av arbetstillfällen. Samtidigt bör hänsyn tas till vilka andra arbetsmarknadspolitiska resurser för personer med arbetshandikapp som finns i respektive region.

Utredningens studie visar att fördelningen av arbetstillfällen inte på ett tillfredsställande sätt korresponderar mot de faktiska behoven. Den regionala fördelningen speglar förvisso bättre behoven i dag än 1985, men fortfarande kvarstår regionala obalanser och omotiverade skillnader mellan län och kommuner. Samhall finns på många orter och på ännu fler arbetsställen, men lokaliseringen av arbetstillfällen utgår inte i tillräcklig utsträckning från de arbetsmarknadspolitiska behoven.

##### *Regionalpolitisk hänsyn*

Utredningen har studerat dels förändringen av själva kommuntäckningen, dels arbetstillfällenas utveckling (se bilaga 6). Utredningens kartläggning visar att 1985 fanns Samhall i 224 av 284 kommuner (79 procent). 1990 fanns Samhall i 244 av 284 kommuner (86 procent). 1995 hade Samhall ytterligare ökat sin täckning

till 248 av 288 kommuner (86 procent). Därefter har emellertid både timvolym (och antal arbetstillfällen) och den regionala täckningen minskat. År 2000 fanns Samhall i 219 av 289 kommuner (76 procent). Ökad tjänstesektor inom Samhall gör att arbetsställebegreppet inte blir lika entydigt som tidigare. Det är sannolikt att den reella täckningen är något större än vad som framgår av statistiken. Den minskade kommuntäckningen har främst tagits ut i storstadsområden och i eller i närheten av regionala centra. Samhall är (2000) i hög utsträckning fortfarande verksamt i sysselsättningssvaga områden, men samtidigt har sysselsättningen påverkats kraftigt i negativ riktning i vissa sysselsättningssvaga förvärvsregioner.

## 10.5 Arbete åt dem som har störst behov

### 10.5.1 Begreppet dem som har störst behov

I propositionen om skyddat arbete, yrkesinriktad rehabilitering m.m. (prop. 1977/78:30), som låg till grund för bildandet av stiftelsen Samhällsföretag, erinrade föredragande statsråd om det vidgade målet för sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiken. Målet full sysselsättning hade förskjutits till att avse rätten till arbete för alla. En följd av detta var att grupper som tidigare i mycket liten utsträckning förväntades ingå arbetskraften kommit att göra anspråk på arbete. Enligt propositionen ovan skall det skyddade arbetet främst ses som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd i syfte att värna om arbetshandikappades rätt till avlönat arbete. Begreppet "skyddat arbete" skall förstås så, att de anställda är skyddade från konkurrens från personer utan arbetshinder när det gäller att få och behålla ett arbete.

Målgruppen för skyddat arbete, dvs. skyddat arbete hos Samhall och skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA), är enligt 32 § i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp *... personer med arbetshandikapp vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser*. Detta innebär att alla andra möjligheter, inklusive lönebidrag, skall ha prövats innan anvisning till Samhall kan bli aktuell.

Staten ställer i avtalet med Samhall AB krav på att minst 40 procent av de som rekryteras till Samhall skall tillhöra de prioriterade grupperna, dvs. intellektuellt arbetshandikappade, psykiskt

sjuka och flerhandikappade, enligt de definitioner som Samhall AB och AMS har enats om. En närmare beskrivning av de prioriterade grupperna ges i avsnitt 11.3.1.

### 10.5.2 Rekryteringsprocessen

Av utredningsdirektiven framgår att utredaren skall se över rekryteringsprocessen för anställning i Samhall och, vid behov, lämna förslag på förändringar.

Det är endast arbetsförmedlingen som kan anvisa en arbetssökande till skyddat arbete hos Samhall. I proposition 1991/92:91 om bolagiseringen av Samhall angavs att Samhall och AMV skall samverka, bland annat vad gäller rekryteringen av arbetshandikappade och arbetet med övergångar.

Samhall AB och AMV har kommit överens om formerna för samverkan i särskilda samverkansdokument. Samverkansdokumentet från 1997 var resultatet av ett antal konferenser och möten mellan organisationerna under hösten 1996. 1997 års samverkansdokument justerades 2001, bland annat till följd av Samhalls nya bolagsindelning samt tillkomsten av det s.k. kvalitetssäkringsdokumentet.

I samverkansdokumentet mellan Arbetsmarknadsverket och Samhallkoncernen från 1997 beskrivs rekryteringsprocessen enligt följande:

En rekrytering till Samhall kan initieras såväl från Af/Ami som från Samhallbolaget. Det är viktigt att Samhallbolaget klargör och anmäler rekryteringsmöjligheter till Af/Ami. En sådan anmälan bör vara skriftlig och innehålla en kort redogörelse för generella förutsättningar, arbetsmiljöinsatser m.m. i den aktuella verksamheten. Syftet med anmälan är att underlätta dialogen om lämpliga arbetsuppgifter samt arbetsförberedande insatser såväl från Af/Ami som Samhallenheten.

I rekryteringsprocessen skall alltid ingå studiebesök på den aktuella arbetsplatsen. Dessutom kan förekomma praktik inför anställningen om det bedöms erforderligt utifrån den enskildes behov. Under sådan praktik utgår ingen lön från Samhallbolaget. I samband med anställningen skall genomföras ett trepartssamtal där den arbetssökande, Af/Ami och Samhall går igenom syftet och målen för anställningen. Af/Ami svarar för att samtalet dokumenteras på blanketten "Överenskommelse vid anställning i Samhall", vilken skall innehålla uppgifter om den arbetssökande, stödbehov, mål med anställningen, m.m. och undertecknas av de tre parterna. Överenskommelsen skall sedan ligga till grund för den personliga utvecklingsplanen som årligen följs upp under Samhallanställningen.

Rekryteringsprocessen avslutas med att Samhallbolaget fattar ett formellt beslut om att anställa den sökande. Därmed har Samhall övertagit ansvaret för den anställdes personliga och yrkesmässiga utveckling. I det fall delade meningar föreligger om en anställning skall komma till stånd bör ärendet föras upp till överläggning mellan Lan:s och Samhallbolagens ledningar.

En arbetssökandes begränsade arbetsförmåga får inte ligga till grund för Samhallbolaget att säga nej till en anställning. För att en anställning skall komma till stånd förutsätts den arbetssökande aktivt kunna verka i en arbetsorganisation och delta i en produktionsprocess samt fullgöra minst halvtidsarbete. Den nyanställda bör dock ges möjlighet till en generöst tillmätt inskolningstid, vilken vid behov kan innebära kortare arbetstid än halvtid. Innan en anställning aktualiseras skall även arbetsställets sammansättning av olika handikappgrupper beaktas så att bra utvecklingsmöjligheter kan erbjudas de anställda.

### *Definition av arbetshandikapp*

Funktionsnedsättning kan avse fysiska eller intellektuella skador eller sjukdomar, syn- eller hörselskador/-sjukdomar, medicinska tillstånd eller mentalsjukdomar. Sådana skador, sjukdomar eller tillstånd kan vara av bestående eller övergående natur, dvs. stabila, progressiva eller periodiska. I ett arbetsmarknadspolitiskt sammanhang är en avgörande fråga om en person är arbetshandikappad, dvs. har en funktionsnedsättning som också innebär att arbetsförmågan är nedsatt. I vad mån arbetsförmågan är nedsatt kan dock inte enbart definieras med utgångspunkt från funktionshindret, utan avser egentligen förmågan att utföra specifika arbetsuppgifter. Ett arbetshandikapp kan brytas genom att arbetsuppgifter och arbetsvillkor anpassas till individen.

Enligt 10 § i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp definieras en person med arbetshandikapp som *...den som på grund av funktionshinder har nedsatt arbetsförmåga och som därför har eller kan förväntas få svårighet att få eller behålla ett reguljärt arbete.*

### *Kodning av arbetshandikapp vid arbetsförmedlingen*

För att få tillgång till de särskilda insatserna för personer med arbetshandikapp, t.ex. lönebidrag och skyddat arbete hos Samhall, krävs att ett arbetshandikapp har konstaterats och att den arbetssökande försetts med en kod för arbetshandikapp i arbetsförmedlingens register. Kodning av arbetshandikapp kan även göras för att

indikera ett behov av fördjupad service hos speciell handläggare eller arbetsförmedling.

Kodningen skall alltid göras i samråd med den arbetssökande, som också skall ge sitt skriftliga medgivande i samband med kodningen. För att kunna sätta en kod för arbetshandikapp krävs någon form av dokumentation som beskriver arbetshandikappets omfattning och vilka arbetsbegränsningar som det leder till. Dokumentationen kan bestå av en utredning av någon expert inom Arbetsmarknadsverket (AMV), t.ex. en arbetspsykolog, socialkonsulent eller liknande. Den kan också bestå av ett utlåtande från en expert, såsom ett läkarutlåtande eller remiss från socialtjänsten.<sup>1</sup>

Endast ett arbetshandikapp – huvudhandikappet – kunde tidigare anges i AMS register över de arbetssökande. Dessutom saknades uppgifter om graden av arbetshandikapp. Koderna för arbetshandikapp ändrades i juli 2000 till en tvåställig kod. Hörsel-, synskadade och rörelsehindrade delades upp i två grupper, den ena med ett mer omfattande arbetshandikapp än det andra. Dessutom infördes ett antal nya koder. Upp till tre arbetshandikapp kan sedan juli 2000 anges för en och samma person.

Vad som utgör ett arbetshandikapp och vad det skall relateras till om ett arbete inte föreligger vid kodningstillfället kan dock fortfarande inte utläsas i det nya kodningssystemet. Avsikten med handikappkodningen är dock inte att bedöma den arbetssökandes arbetsförmåga eller graden av arbetshandikapp. Handikappkoden är den formella förutsättningen för arbetssökande med arbetshandikapp att få ta del av de särskilda insatserna för personer med arbetshandikapp. I det praktiska förmedlingsarbetet för att bedöma servicebehov hos den arbetssökande har emellertid handikappkodningen ett begränsat värde.

Kodningen av arbetshandikapp har dock en praktisk funktion genom att den möjliggör spårbarhet mellan målgrupp och resurstilldelning. Detta är information som efterfrågas, bland annat av Regeringskansliet, handikapprörelsen m.fl.

Det bör här nämnas att de prioriterade grupperna inte är direkt överensstämmande med respektive handikappkod, utan utgör en delmängd (eller har en vidare definition) av den aktuella koden. Endast de med svårare psykisk sjukdom respektive svårare funktionsnedsättning är prioriterade till Samhall. Definitionen av utvecklingsstörda är däremot vidare än vad koden för intellektuellt

<sup>1</sup> Lathund vid handläggning av arbetsmarknadspolitiska program och övriga stöd, AMS intranät Vis.

arbetshandikapp anger. Relevant handikappkod är alltså ett nödvändigt men inte tillräckligt villkor för att bedöma om en arbetssökande tillhör en prioriterad grupp eller inte.

### *Kvalitetssäkring av processen*

Bland annat som ett svar på de brister i effektivitet som RRV:s granskning av Samhall påvisat (se avsnitt 10.5.3), initierade centrala samrådsgruppen mellan AMS och Samhall AB ett utvecklingsprojekt med uppdrag att arbeta fram ett förslag till kvalitetssäkring som tog fasta på de olika momenten i anvisnings-/rekryteringsprocessen samt arbetet med övergångarna från Samhall till annat arbete.

I kvalitetsdokumentet, som presenterades i maj 2001, finns kvalitetskrav, indikatorer, mätmetoder och kriterier för kvalitetskraven samt uppgift om vem som har ansvar för olika moment. Länsarbetsnämnderna och de regionala Samhallbolagen (fr.o.m. 2002 regionkontoren inom division Personalutveckling) ansvarar, enligt dokumentet, för att kvalitetskraven tillämpas och följs upp inom sina respektive ansvarsområden.

I anslutning till kvalitetssäkringsarbetet har AMS och Samhall justerat några av de gemensamma blanketter och faktablad som används inför en anställning vid Samhall AB.

### 10.5.3 Indikatorer – dem som har störst behov

#### *Riksrevisionsverkets granskning*

Samhall har för varje år nått det uppsatta målet att minst 40 procent av rekryteringarna till Samhall skall komma från de prioriterade grupperna, dvs. intellektuellt arbetshandikappade, psykiskt sjuka och flerhandikappade. Vissa studier, bland annat av Riksrevisionsverket (RRV), har dock konstaterat att Samhall inte rekryterat (och AMV inte anvisat) från den avsedda målgruppen enligt bestämmelserna i förordningen och att Samhall inte fungerar som en sista åtgärd utan har blivit en åtgärd bland andra.

Enligt RRV:s rapport *Samhall – en effektiv åtgärd?* (RRV 1999:18) stämde handikappkoderna inte överens med det verkliga handikappet för de anställda vid Samhall. Drygt tre fjärdedelar av de med koden intellektuellt arbetshandikapp bedömdes av arbets-



ledarna inte ha detta arbetshandikapp. Även för de med psykiskt arbetshandikapp fanns avvikelser. Två tredjedelar hade inte ett arbetshandikapp som överensstämde med koden.

RRV konstaterade vidare att måluppfyllelsen är låg när det gäller relationen mellan den tänkta målgruppen och de som i praktiken finns på Samhall. RRV grundade sin bedömning på fyra iakttagelser,

- att 12 procent av dem som anvisats anställning till Samhall saknade ett arbetshandikapp, 3 procent saknade överhuvudtaget ett funktionshinder,
- att över 50 procent av dem som kategoriserats som prioriterad grupp inte hade ett arbetshandikapp som överensstämde med kategoriseringen, dvs. de tillhörde i praktiken inte de prioriterade grupperna,
- att den genomsnittliga arbetsförmågan hos de arbetshandikappade var betydligt högre än vad som förväntats med tanke på målgruppen för programmet. RRV:s granskning indikerade en arbetsförmåga motsvarande mellan 65 och 75 procent,
- att Samhall i praktiken inte fungerar som den sista åtgärden för de arbetshandikappade, utan ses i många fall som en åtgärd bland andra.

Bristerna i att nå den avsedda målgruppen förklarades, enligt RRV, delvis av att AMV:s anvisningsrätt inte tillämpades fullt ut av handläggarna och att arbetsförmedlingen/Ami definierade de prioriterade grupperna på felaktigt sätt. Orsaken till denna situation angavs vara att AMV:s volymkrav och en hög arbetsbelastning gett handläggarna incitament att så snabbt som möjligt ordna ett arbete åt den arbetssökande som bedömts vara arbetshandikappad. Samhalls behov av produktiv personal ansågs i högre utsträckning än avsett ha fått styra anvisningen, då handläggarna tenderat att eftersträva en snabb lösning för den arbetssökande.

En annan förklaring som RRV angav var den målkonflikt som föreligger mellan kravet på att behovet av statligt stöd successivt skall minskas och kravet på att anställningar skall förbehållas arbetshandikappade som har det svårast på arbetsmarknaden. Samhall har tvingats prioritera produktionen, vilket lett till att Samhall försökt rekrytera personer med särskilda kvalifikationer snarare än personer med särskilda behov.

Den förändrade produktionsinriktningen, från industriproduktion till tjänsteproduktion, var ytterligare en förklaring som RRV

angav till att rekryteringen inte skett från Samhalls egentliga målgrupp. Tjänsteproduktion ställer högre krav på de anställda, t.ex. krav på social kompetens och förmåga att arbeta självständigt.

Samhall angav i sitt yttrande över RRV:s rapport att den arbetsförmågebedömning som RRV gjort var missvisande då Samhalls uppgift är att anpassa produktion och arbetsituation till de anställdas olika förutsättningar, varför en jämförelse med ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden inte kan göras. Samhall menade vidare att RRV dragit felaktiga slutsatser om att vissa anställda inte skulle tillhöra tänkt målgrupp för Samhall, bland annat därför att det är en skillnad på den bedömning som görs när en person anställs och hur den anställde fungerar i ett anpassat arbete vid Samhall flera år senare.

AMS menade, liksom Samhall, i sitt yttrande att RRV:s påstående att ett stort antal anställda vid Samhall saknar arbetshandikapp eller funktionshinder som påverkar arbetet borde tolkas med försiktighet. Exempelvis skulle det kunna vara fråga om personer som haft anställning en tid och som har förbättrat sin arbetsförmåga men inte haft möjlighet att lämna Samhall på grund av den rådande arbetsmarknaden på orten. Att någon vid anställningstillfället helt saknat arbetshandikapp bedömdes inte som troligt. AMS angav dock att arbetsförmedlingen/Ami haft stora svårigheter att hävda anställningsmöjligheter för personer med mycket stora funktionshinder på grund av de höga krav som Samhall tidvis ställt för att få en anställning. RRV:s bild av den urholkade anvisningsrätten stämde väl överens med de uppgifter som AMS fått från länsarbetsnämnderna. En orsak som angavs var bristen på arbetsledare. Den grupp som har störst behov av anställning hos Samhall är just de som har ett särskilt stort behov av arbetsanpassning och arbetsledning.

Under åren 1997–1999 granskade RRV de flexibla lönebidragen och Samhall. I rapporten *Stödet till arbetshandikappade – modeller för reformering av statens insatser* (RRV 2000) gjorde RRV en jämförande analys av resultaten från de båda granskningarna. RRV konstaterade under granskningen av Samhall att det fanns betydande skillnader mellan hur man inom AMV respektive Samhall såg på Samhalls roll och uppdrag. Lite förenklat beskrevs skillnaderna som att AMV skulle vilja anvisa synnerligen svårplacerade personer till Samhall medan Samhall å sin sida ville rekrytera människor med endast lindriga arbetshandikapp. RRV menade att de betydande skillnaderna i synsätt kvarstår. RRV menade vidare att skillnaderna

i synsätt är så pass stora och grundläggande att det kommer krävas mer för att lösa dem än vad som ryms inom ramen för kvalitetsutvecklingsarbetet.

### *Sannolikhetsstudie<sup>2</sup>*

Rekryteringsprocessen är väl dokumenterad och belyst av bland annat LOSAM-utredningen och RRV. Utredningen har därför valt att inte genomföra någon egen mer omfattande studie. För att belysa rekryteringen till Samhall AB ytterligare har dock utredningen låtit genomföra en studie av sannolikheten för de prioriterade grupperna att anvisas till skyddat arbete hos Samhall, jämfört med att anvisas till en lönebidragsanställning. Resultatet av studien visar att sannolikheten för de prioriterade grupperna att få en Samhallanställning jämfört med en lönebidragsanställning varierat mellan ca 10 och 25 procent under perioden 1992–2001. De prioriterade gruppernas möjlighet att placeras i Samhall bestäms i första hand av förhållandet mellan inflödet till Samhall respektive lönebidrag, dvs. då inflödet till lönebidrag minskar ökar sannolikheten för de prioriterade grupperna att få en Samhallanställning, givet konstant inflöde till Samhall.

Observera att den prioriterade gruppen som utgör den största andelen (ca hälften) av de nyrekryterade till Samhall – de flerhandikappade – endast ingår i studien från och med juli 2000. Som nämndes ovan är de prioriterade grupperna inte direkt överensstämmande med respektive handikappkod, utan utgör en delmängd (eller har en vidare definition) av den aktuella koden. Handikappkod är dock den enda variabel som finns tillgänglig för att mäta prioriterade grupper.

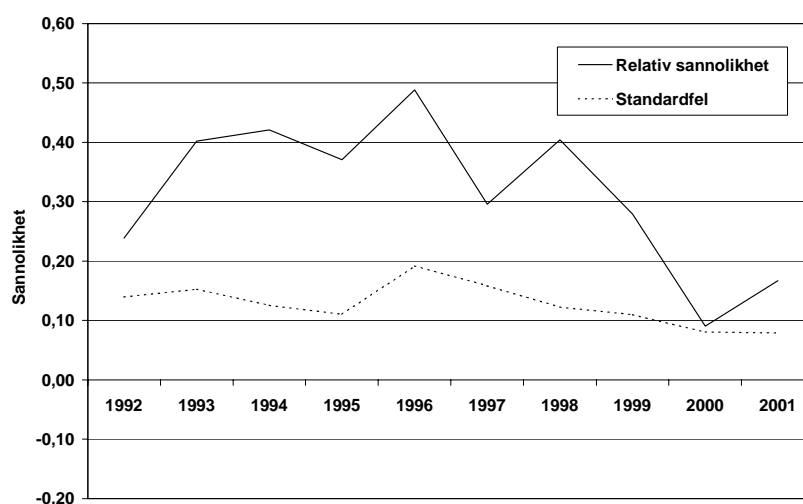
I vilken utsträckning har då de prioriterade grupperna fått företräde till Samhall jämfört med övriga grupper, givet den rekrytering som faktiskt skett till Samhall och lönebidrag? När den *relativa* sannolikheten studeras framgår att de prioriterade grupperna i genomsnitt hade mellan ca 10 och 50 procent större chans än övriga att placeras i Samhall jämfört med lönebidrag under den studerade perioden. Sannolikheten varierar mellan åren men trenden är avtagande från senare delen av 1990-talet (se figur 10.1

---

<sup>2</sup> I studien analyseras sannolikheten att placeras i Samhall istället för i lönebidrag för en genomsnittsperson med avseende på ett antal bakgrundsvariabler, t.ex. kön, ålder, utbildningsnivå, etc.

nedan). Den nedåtgående trenden understryker det RRV fann i sin granskning, dvs. att ökade ekonomiska krav har lett till att Samhall AB tvingats prioritera produktionen framför kravet på att anställningarna skall förbehållas dem som har det svårast på arbetsmarknaden. Sannolikheten är statistiskt säkerställd på fem procents signifikansnivå för samtliga år. För år 2000 var dock sannolikheten nära icke-signifikant, vilket innebär att det detta år nästan inte fanns någon signifikant skillnad alls mellan de prioriterade och icke-prioriterade grupperna i sannolikheten att få en Samhallanställning jämfört med en lönebidragsanställning.

*Figur 10.1.* Sannolikheten att få en Samhallanställning jämfört med en lönebidragsanställning för de prioriterade grupperna relativt övriga grupper 1992–2001



*Källa:* AMS

### *IFAU:s arbetsmarknadspolitiska utvärdering av Samhall*

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) har påbörjat ett projekt för utvärdering av rekryteringen till Samhall AB. Ett preliminärt resultat från en kommande rapport visar att Samhall, även om Samhall uppfyllt rekryteringsmålet, inte prioriterar enligt intentionerna. IFAU har inte kunnat hitta belägg för att de prioriterade grupperna har större sannolikhet att få en anställ-

ning på Samhall än att ta del av andra arbetsmarknadspolitiska insatser för personer med arbetshandikapp, med hänsyn tagen till olika bakgrundsfaktorer såsom utbildning, nationalitet och ålder.

### *Övergångar fördelat på anställningstid*

Statistik från Samhall AB visar att anställda med arbetshandikapp som varit anställda en mycket kort tid (mindre än ett år) var kraftigt överrepresenterade bland dem som gick över till ett reguljärt arbete i förhållande till gruppens andel bland samtliga anställda (se bilaga 8). Målgruppen är *...personer med arbetshandikapp vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser*. Det skall således vara fråga om personer som arbetsförmedlingen bedömt har ett omfattande stödbehov och för vilka det rimligtvis krävs betydande utvecklings- och rehabiliteringsinsatser för att kunna gå över till ett arbete utanför Samhall. Detta är ytterligare en indikation på att delvis fel målgrupp anvisas/rekryteras till Samhall.

## 10.6 Utredningens överväganden

Utredaren skall enligt utredningsdirektiven bedöma hur Samhall genomför uppgiften att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med arbetshandikapp där behoven finns samt redovisa vilka konsekvenser detta får för bolagets förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet.

Utredningens samlade bedömning är att Samhall AB, *utifrån de förutsättningar som gäller*, genomför uppgiften på ett godtagbart sätt. Utredningens menar samtidigt att det finns stora förändrings- och utvecklingsbehov när det gäller hur det arbetsmarknadspolitiska uppdraget som helhet genomförs respektive inom vart och ett av de deluppdrag som lagts fast för Samhall; att ge meningsfullt arbete åt arbetshandikappade, att ge utvecklande arbete, att erbjuda arbete där behoven finns och slutligen att ge arbete åt dem som har störst behov.

*Att ge meningsfullt arbete*

I olika sammanhang betraktas arbetet på Samhall per definition som meningsfullt i och med att de varor och tjänster som produceras säljs på en marknad. Utredningen menar att det faktum att man producerar varor och tjänster på en marknad är en viktig aspekt när det gäller begreppet meningsfullt arbete, men att detta inte är samma sak som vad var och en som anvisats till skyddat arbete hos Samhall upplever som meningsfullt. Samhall AB har ett värde för staten endast som en arbetsmarknadspolitisk insats för personer med arbetshandikapp, inte för de varor och tjänster som företaget producerar.

Inom personalutvecklingsarbetet har utvecklats en medarbetarsyn som bygger på ökat eget ansvar samt eget handlings- och beslututrymme. Mot denna bakgrund är det förvånande att nära hälften av medarbetarna i utredningens undersökning anser att det för det mesta inte eller aldrig är fallet att de är med och beslutar om uppläggningsen av arbetet.

Samhall skall enligt de ursprungliga intentionerna vara till för anställda med arbetshandikapp. Anställda med arbetshandikapp inom Samhall AB borde därmed kunna förvänta sig att arbetet är anpassat efter deras behov och förutsättningar. Merparten av de anställda inom Samhall AB upplever också att deras arbete är anpassat efter deras behov och förutsättningar och att det ställs rimliga krav på dem. Utredningens undersökning visar dock att det finns en (i sammanhanget) relativt stor grupp som anser att arbetet för det mesta inte eller aldrig är anpassat efter deras behov och förutsättningar (23 procent) och att det ställs för höga krav på dem i arbetet (22 procent).

Ett minimikrav som kan ställas på begreppet meningsfullt arbete är att man har arbetsuppgifter. I förarbeten och i tidigare utredningar förutsätts att Samhall AB alltid kan erbjuda sysselsättning. De senaste årens utveckling med vikande försäljning har visat att detta inte är fallet. Sysselsättningskravet, timvolymen, och tillämpningen att inga anställda med arbetshandikapp sägs upp p.g.a. arbetsbrist har en negativ konsekvens om det allmänt saknas arbete eller om de anställda inte finns på de orter eller passar för de nya arbetstillfällen som skapas; undersysselsättning. Det finns en betydande undersysselsättning inom Samhall AB i dag. Att vara undersysselsatt kan inte sägas vara förenligt med målet om "meningsfullt" arbete.

Inom Samhall AB skall både arbetstakt och arbetsuppgifter anpassas efter individens behov och förutsättningar. Parallellt med undersysselsättning, där personer har begränsade eller helt saknar arbetsuppgifter finns en (i sammanhanget) relativt stor grupp som upplever att de antingen har något för mycket arbetsuppgifter eller alldeles för mycket arbetsuppgifter.

Utredningen menar att om det inte finns arbete måste nya alternativ och lösningar sökas. Istället för att vara undersysselsatt under längre perioder och inte få möjlighet till rehabilitering/utveckling i arbetet, bör insatserna inriktas mot att finna sysselsättning och rehabilitering/utveckling hos andra arbetsgivare och/eller inom andra sektorer.

### *Att ge utvecklande arbete*

Samhall AB har under årens lopp arbetat ambitiöst med personalutveckling. En ny personalutvecklingsprocess (PU-process) utformades och implementerades under 2002. Inom ramen för denna mäts ett antal nyckeltal (andel utvecklingssamtal, genomsnittliga antalet utbildningstimmar, praktik, beredd till övergång (övergångsmognad), övergång och sjukfrånvaro). Nyckeltalen har överlag visat på en positiv utveckling (före 2002 fanns dock inga mål för dessa nyckeltal).

Ett minimikrav som kan ställas på begreppet utvecklande arbete, liksom meningsfullt arbete, är att man har arbetsuppgifter. Det är genom själva arbetet utveckling förväntas ske. Att vara undersysselsatt kan inte sägas vara förenligt med målet om "utvecklande" arbete.

Eftersom Samhall är till för anställda med arbetshandikapp borde därmed de anställda kunna förvänta sig ett omfattande personligt stöd och utveckling i sitt arbete. Utredningens undersökning bland anställda med arbetshandikapp visar dock på ett betydande utvecklingsbehov när det gäller huruvida man har möjlighet att utvecklas i sitt arbete och om man anser sig få den hjälp man behöver för att man så småningom skall klara ett arbete utanför Samhall.

Som tidigare framgått har utredningen i sin undersökning låtit SCB ställa en fråga som rör tillgången till företagshälsovård. 54 procent har svarat att de har tillgång till företagshälsovård genom arbetet. Motsvarande andel i Arbetsmiljöundersökningen 2001 (AM 68 SM 0201) var 70 procent. Mot denna bakgrund är det

otillfredsställande att resurserna för företagshälsovård inom Samhall inte går att redovisa eller följa upp.

Utredningen menar vidare att det finns anledning till oro över arbetsledartätheten inom Samhall. Enligt uppgift från Samhall gick det i genomsnitt 37 anställda med arbetshandikapp per arbetsledare under 2002. Arbetsuppgifter som tidigare utförts av direktanställda har tagits över av anställda med arbetshandikapp. Ibland framhålls att en indikation på att arbetet blivit mer utvecklande är att allt fler arbetsuppgifter har kunnat övertas av arbetshandikappad personal från tidigare direktanställda.

Arbetsledarna får genom den nya medarbetarsynen som lagts fast inom personalutvecklingen en annan roll. Styrningen över produktionsplanering och uppläggning sker i ökad utsträckning i arbetslag, därigenom får den enskilde ett större ansvar för den egna situationen och den personliga utvecklingen. Utredningen menar att denna medarbetarsyn i och för sig är sympatisk, men att det knappast ersätter behovet av arbetsledare. Målgruppen är *...personer med arbetshandikapp vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser*. Rimligen måste det finnas ett mycket starkt samband mellan behovet av personligt stöd i arbetet i form av arbetsledning och det individuella stödbehov som var och en har som anvisats till skyddat arbete hos Samhall. Verksamheten är uppbyggd för att motsvara behovet hos personer med stora stödbehov på arbetsmarknaden. Anställda med arbetshandikapp är berättigade till ett mycket bra personligt stöd i sitt arbete. Här finns en motsättning mellan de arbetsmarknadspolitiska och sociala målen och affärsverksamheten. Det är framför allt ekonomiska besparingar som lett fram till att antalet direktanställda har minskat kraftigt.

Det finns också tecken på att arbetsledarrollen inom Samhall AB kommit att bli allt svårare och krävande. SCB genomförde på uppdrag av Samhall hösten 2001 en undersökning av tjänstemännens arbetsförhållanden.<sup>3</sup> Resultaten av undersökningen visade bl.a. att såväl arbetsmängd som nya arbetsuppgifter hade ökat för 60 procent av personalen. Ungefär hälften ansåg att de blivit osäkra om de skulle orka med nuvarande arbetsuppgifter och lika många var osäkra på om de skulle få vara kvar i Samhall. Vid en jämförelse med övriga arbetsmarknaden konstaterades bl.a. att fler arbetade övertid och arbetsituationen för många var stressig, fler hade

---

<sup>3</sup> Direktanställda tjänstemäns arbetsförhållanden 2001, Samhall (2002).



svårare att koppla av tankarna på arbetet när de är lediga och hade svårigheter att sova samt att många skulle lämna Samhall om man hade möjlighet att få ett annat arbete med likvärdiga villkor. Jämfört med övriga arbetsmarknaden upplevde dock fler sitt arbete som meningsfullt och hade större möjlighet att vara med och besluta om upplägget av arbetet samt bestämma när olika arbetsuppgifter skall utföras.

Utredningen menar att anställda med arbetshandikapp är berättigade till, och därmed också skall få, ett mycket bra personligt stöd i sitt arbete. Som framgår av kapitel 5 är en brist i nuvarande finansieringsmodell att de personalutvecklande inslagen i verksamheten som staten via merkostnadsersättningen finansierar inte prioriteras när affärsverksamheten tvingar fram besparingar och/eller omstrukturering av verksamheten. De arbetsmarknadspolitiska och sociala målen är därmed i praktiken underställda de affärsmässiga aspekterna. Ur strikt arbetsmarknadspolitisk synvinkel är det emellertid önskvärt att anställda med arbetshandikapp får del av de utvecklingsinsatser de är berättigade till, oberoende av hur affärsverksamheten utvecklar sig.

#### *Att erbjuda arbete där behoven finns*

Det är behovet av arbete åt arbetssökande med arbetshandikapp som inte kan få arbete på den reguljära arbetsmarknaden som skall styra fördelningen av arbetstillfällen. Samtidigt bör hänsyn tas till vilka andra arbetsmarknadspolitiska resurser för personer med arbetshandikapp som finns i respektive region. Utredningens studie visar dock att fördelningen av arbetstillfällen inte på ett tillfredsställande sätt korresponderar mot de faktiska behoven. De affärsmässiga aspekterna väger tyngre än de arbetsmarknadspolitiska och sociala målen i fördelningen av arbetstillfällen. Den regionala fördelningen speglar förvisso bättre behoven i dag än 1985, men fortfarande kvarstår regionala obalanser och omotiverade skillnader mellan län och kommuner. Utredningen menar att de principer som finns fastlagda för fördelningen av arbetstillfällen bör tillämpas.

Inom Samhall pågår för närvarande ett omfattande omstrukturingsarbete i riktning mot mer tjänsteproduktion och mindre industriverksamhet. Nuvarande fördelning med 60 procent industri och 40 procent tjänster skall i slutet av 2004 ha förskjutits till 45 procent

industri och 55 procent tjänster. Ca 4 000 anställda med arbets-handikapp kommer enligt planerna att byta arbetsuppgifter de närmaste åren. Samhall har i olika sammanhang aviserat att takten i omstruktureringsarbetet kan komma att behöva bli högre om de ekonomiska förutsättningarna så kräver.

Strategin bygger på att minskande industrijobb kan kompenseras av expanderande tjänstejobb. Utredningen bedömer att, i den mån denna strategi inte lyckas, kommer detta få mycket stora konsekvenser för Samhall AB. I ett första led som undersysselsättning där personer har begränsade eller helt saknar arbetsuppgifter och i ett andra led för sysselsättning och kommundäckning. Flera orter/kommuner med industriarbetsplatser och svag arbetsmarknad finns med i den omstruktureringsplan som lagts fast. Det är dock inte säkert att tjänstejobben kommer att kunna växa fram där eller att de arbeten som kan erbjudas passar de anställda med arbetshandikapp. På dessa orter kan det därmed bli mycket svårt att – inom ramen för nuvarande system – ordna sysselsättning.

Utredningen menar att här föreligger betydande spänningar mellan affärsverksamheten och målet om att finnas "där behoven finns".

#### *Konsekvenser för att bedriva en effektiv verksamhet*

Enligt bolagsordningen är bolagets syfte att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten åt personer med arbetshandikapp *där behoven finns*. Samtidigt utgörs målgruppen av ...*personer med arbetshandikapp vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser*.

Utredningen har i avsnitt 9.3 påpekat att när Samhall AB:s nuvarande uppdrag lades fast, utreddes inte det faktum att Samhall i första hand var (och är) en arbetsmarknadspolitisk insats och vilken betydelse detta förhållande skulle ha. Denna aspekt borde emellertid, enligt utredningens mening, ha varit den allra viktigaste aspekten att utreda. Samhall har ett omfattande, komplext och sammansatt uppdrag. Affärsverksamheten är en *förutsättning* för det arbetsmarknadspolitiska och sociala uppdraget. Samtidigt är det här *motsättningen* i uppdraget ligger.

De arbetsmarknadspolitiska och sociala målen innebär en begränsning i affärsverksamheten. Samtidigt skulle inte bolaget

existera om inte verksamhetsidén fanns. Som framgår av avsnitt 7.2 skall Samhall bete sig på motsatt sätt i förhållande till övrigt näringsliv (hantera försäljningspriset med varsamhet och inte sätta pris under gällande marknadspris, undvika att bli marknadsdominerande, iaktta försiktighet när man går in i en ny bransch m.m.). Ur en strikt företagsekonomisk synvinkel skulle exempelvis inte så många diversifierade affärer finnas, olika arbetsuppgifter erbjudas, stödinsatser tillhandahållas m.m. Det är också helt uppenbart att företag inom övrigt näringsliv av företagsekonomiska skäl inte skulle ha en sådan stor geografisk spridning. Å andra sidan bedriver Samhall en mängd olika verksamheter, (vilket i och för sig företag inom övrigt näringsliv inte skulle finna strategiskt riktigt att göra). Även om man tar hänsyn till mängden verksamheter finns Samhall på fler platser än vad ett vanligt företag skulle finna lämpligt. Det är uppenbart att själva verksamhetsidén medför begränsningar och får konsekvenser när det gäller att bedriva en effektiv verksamhet.

Affärsverksamheten innebär dock en kraftigare begränsning för de arbetsmarknadspolitiska och sociala målen än omvänt. De arbetsmarknadspolitiska och sociala målen prioriteras inte när affärsverksamheten tvingar fram besparingar och/eller omstrukturering av verksamheten. De arbetsmarknadspolitiska och sociala målen är därmed i praktiken underställda de affärsmässiga aspekterna. Riksdag och regering har som medel för att nå de arbetsmarknadspolitiska och sociala målen valt ett eget bolag. Statsmakterna har genom detta val också tagit den affärsrisk som är förknippad med detta. Om affärerna går dåligt får detta återverkningar både kvantitativt på sysselsättningsnivån och kvalitativt på möjligheterna att erbjuda personalutveckling.

I proposition 1991/92:91 framhölls vikten av att Samhall erbjöd olika slags arbetsuppgifter. Ett ensidigt utbud av arbetsuppgifter skulle göra det svårt att erbjuda enskilda sökande arbete som passar deras förutsättningar och begränsar möjligheterna till utveckling i arbetet. Samhall erbjuder ett differentierat utbud av arbetsuppgifter – totalt sett – över hela landet, men inte på den lokala arbetsmarknaden. Det ligger i sakens natur att ett nationellt bolag måste genomföra en långt driven specialisering och renodling för att vara effektivt. Utredningen konstaterar att Samhall inledningsvis i stor utsträckning byggde på lokal produktion. Verksamheten har under hand, av affärsmässiga skäl, blivit mer specialiserad till stora kunder och till mer storskalig och koncentrerad produktion. Enligt utredningens bedömning har konsekvenserna för effektiviteten föränd-

rats (försvärats) i takt med att Samhall – åtminstone i delar – i allt högre utsträckning kommit att likna ett företag vilket som helst. Det har blivit allt svårare att förena affärsverksamhet och de arbetsmarknadspolitiska och sociala målen.

### *Behöver den regionala hänsynen tydliggöras?*

Av utredningsdirektiven framgår att utredaren skall bedöma om den regionala hänsynen behöver tydliggöras och om så är fallet föreslå hur ett sådant uppdrag skulle kunna formuleras samt beräkna kostnaden för ett sådant uppdrag. Enligt utredningens samlade bedömning finns inget skäl att tydliggöra den regionala hänsynen om man med detta menar ett explicit regionalpolitiskt uppdrag. Vid översynen av Samhall 1991 fastslogs att syftet med Samhalls verksamhet var arbetsmarknadspolitiskt och handikappolitiskt, men inte regionalpolitiskt. Detta bör gälla även framöver.

Om den regionalpolitiska hänsynen skulle renodlas till ett politikområde, regionalpolitiken, kan konstateras att Samhall AB – med nuvarande verksamhetsinriktning och stöd från staten – inte kan få regionalpolitiska företagsstöd (regionalt utvecklingsbidrag, sysselsättningsbidrag, transportbidrag och landsbygdstöd). Den typ av stöd som närmast skulle kunna sägas likna det stöd som i sådana fall skulle vara aktuellt är transportbidraget. De regionalpolitiska företagsstöden är dessutom utformade som temporära stöd till näringslivet, och inte som permanenta stöd till ordinarie verksamhet. Om statsmakterna har andra eller högre regionalpolitiska ambitioner med verksamheten förutsätter utredningen att eventuellt nödvändiga särskilda stödmöjligheter utreds inom ramen för regionalpolitiken.

I avtalet mellan staten och Samhall AB framgår att AMS beslutar, i samråd med Samhall, om den regionala fördelningen av arbetstillfällena för arbetshandikappade anställda i bolaget. En viktig fråga är varför inte denna arbetsordning har resulterat i en fördelning som bättre motsvarar behoven. Varför har inte Arbetsmarknadsverket, som rimligen är den aktör som har den bästa kunskapen om var behoven finns, i högre utsträckning än vad som blivit fallet styrt arbetstillfällena dit? Utredningen konstaterar att skyddat arbete hos Samhall är en arbetsmarknadspolitisk insats som Arbetsmarknadsverket disponerar hela anvisningsrätten till. De affärsmässiga övervägandena har dock i praktiken satt mycket snäva ramar

för lokaliseringen av arbetstillfällena. Som framgått tidigare påverkar Arbetsmarknadsverket inte alls eller i mycket begränsad utsträckning dimensioneringen, lokaliseringen eller inriktningen av arbetstillfällena. Vid några tillfällen under 1990-talet har AMS i själva beslutet om fördelningen av timvolymen påpekat att regionala obalanser fortfarande kvarstår, även med den fördelning som gjorts. Den regionala och lokala fördelningen av timvolymen är i realiteten mer en formalitet, än en årlig prövning utifrån *det arbetsmarknadspolitiska behovet*.

Utredningens förslag till en ny insats innebär att beslut om lönebidrag och omkostnadsersättning fattas med utgångspunkt från en individuell kartläggning. I kartläggningen ingår också att en bedömning görs av vilka möjliga arbetstillfällen som finns. I huvudsak skall AMS regionala fördelning av det samlade anslaget baseras på en bedömning av var behoven finns. AMS får betydligt större faktiska möjligheter att leva upp till redan gällande principer för fördelningen av arbetstillfällen.

Hänsynen till Samhalls existerande produktionsapparat och behov av medel för redan anställda i Samhall får under den femåriga övergångsperioden hanteras, liksom hittills, inom ramen för anslaget under utgiftsområde 13 Arbetsmarknad, anslag 22:9 *Bidrag till Samhall AB*.

#### *Att ge arbete åt dem som har störst behov*

Utredaren skall enligt direktiven för utredningen se över rekryteringsprocessen för anställning i Samhall och, vid behov, lämna förslag på förändringar.

Målgruppen för skyddat arbete hos Samhall är *...personer med arbetshandikapp vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser*. I likhet med RRV menar utredningen att den faktiska målgruppen som rekryterats till Samhall avviker från den avsedda. Detta faktum får två allvarliga konsekvenser; dels tränger det undan arbetssökande med mer omfattande funktionsnedsättningar för vilka insatsen är avsedd för, dels innebär det en felaktig resursallokering i och med att omfattande ekonomiska resurser används för individer där andra arbetsmarknadspolitiska program skulle vara mer kostnads-effektiva och ändamålsenliga.

Frågan om att ge arbete till dem som har störst behov är nära kopplat till rekryteringsprocessen. Bristerna i rekryteringsprocessen kan i huvudsak sammanfattas i tre punkter:

- processen är inte systematisk och/eller kvalitetsssäkrad
- processen möter målkonflikter inom Samhall
- processen lider av bristande incitamentsstruktur

Det föreligger en uppenbar konflikt mellan de ekonomiska kraven som ställs på Samhall AB och kravet på att anställningar skall förbehållas personer med arbetshandikapp som har det svårast på arbetsmarknaden. Detta förhållande har inneburit att Samhall prioriterat produktionen och haft incitament att rekrytera personer med särskilda kvalifikationer snarare än personer med särskilda behov.

Arbetsmarknadsverket och Samhall AB bedriver ett gemensamt kvalitetsutvecklingsarbete. Utredningen konstaterar att rekryteringen/anvisningen till Samhall är en lång process med olika delprocesser som är beroende av varandra för att kunna uppnå bibehållen kvalitet genom hela processen. Detta gör den känslig för "brott" i processen. Respektive delprocess är sårbar i sig, tillsammans blir hela processen ännu mer sårbar. Faktorer som kan orsaka "brott" i kvalitetskedjan är bl.a. att den kartläggning som i dag görs före anvisning till programmet inte är tillräcklig, olika resurser och kompetens på arbetsförmedlingen och Samhall, etc. Utredningen delar härvidlag RRV:s uppfattning att kvalitetsdokumentet är nödvändigt, men otillräckligt som styrmedel för att förverkliga statsmakternas intentioner när det gäller målgruppen för skyddat arbete hos Samhall.

Samhall är för närvarande en fri resurs för arbetsförmedlingen. Att anvisa till Samhall belastar inte arbetsförmedlingens budget. Det finns därmed inget ekonomiskt incitament att vara restriktiv med vem eller hur många som anvisas till Samhall. Samhall är samtidigt det i särklass dyraste arbetsmarknadspolitiska programmet/insatsen. Det finns ett flertal liknande exempel på hur fria resurser både fel- och överutnyttjats inom arbetsmarknadspolitiken. Rent principiellt bör den som nyttjar en ekonomisk resurs också finansiera den. I kapitel 5 föreslås ett system där arbetsförmedlingen både skall styra omfattningen och finansiera programmet. Arbetsförmedlingen bör ta ställning till vilket arbetsmarknadspolitiskt program/insats som är lämpligast utifrån en samlad

behovsbedömning och de faktiska kostnaderna för olika alternativ, vilket torde leda till ett incitament för att rätt målgrupp anvisas.

I kapitel 4 föreslår utredningen ett nytt kartläggnings- och utredningsprogram. Det föreslagna systemet ger, enligt utredningens mening, en betydligt bättre grund så att varje individ får del av rätt insatser vid rätt tidpunkt. Bedömningen blir mer nyanserad och individuell. Planeringen och rehabiliteringen tar den enskildes kompetens, intressen och möjligheter som utgångspunkt. Den avgörande frågan måste vara: *Vad vill Du göra med resten av Ditt arbetsliv?*

#### *Ansvarsfördelningen mellan Arbetsmarknadsverket och Samhall AB*

Enligt utredningsdirektiven skall utredaren pröva ansvarsfördelningen mellan Arbetsmarknadsverket och Samhall.

Utredningen har visat att det på många punkter råder oklarheter om *vem* som gör *vad* och *varför* mellan Arbetsmarknadsverket och Samhall AB. Inom ramen för nuvarande system finns anledning till att precisera ansvarsfördelningen. Samverkan regleras av ett samverkansdokument. Enligt samverkansdokumentet har länsarbetsnämnderna och de regionala Samhallbolagen (fr.o.m. 2002 regionkontoren inom division Personalutveckling) ett gemensamt ansvar för att utveckla ett nära regionalt och lokalt samarbete. Formerna för och innehållet i samarbetet skall, enligt samverkansdokumentet, dokumenteras i ett kontrakt. Enligt vad utredningen erfarit är variationen stor i kontrakten vad gäller innehåll och struktur. Ett samverkansdokument är dock, enligt utredningens mening, ett alldeles för lösligt och oprecist instrument. Roller, ansvar och uppgifter bör antingen ha författningsstöd och/eller finnas reglerade i avtal mellan staten och Samhall AB eller i bolagsordning alternativt i avtal mellan AMS och Samhall AB.

Enligt utredningens uppfattning finns anledning att strama upp hanteringen av den arbetsmarknadspolitiska insatsen inom Arbetsmarknadsverket. Inom Arbetsmarknadsverket förekommer olika typer av dokument där innehållet avviker från förordningen och som är svåra att statusbestämma. Exempel på detta är AMS definition av arbetshandikapp i *Lathund vid handläggning av arbetsmarknadspolitiska program och övriga stöd*;

En människa som på grund av fysiskt, psykiskt, förståndsmässigt eller socialmedicinskt handikapp har eller förväntas få svårigheter med att få

eller behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden är arbetshandikappade.

Ett annat exempel är samverkansdokumentet där Samhalls målgrupp anges som *...arbetsökande vid arbetsförmedlingen som på grund av funktionshinder har svårt för att få eller behålla arbete*. I AMS administrativa föreskrifter om handläggningen av ärenden om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp 17–18 §§ framgår att de arbetsmarknadspolitiska programmen och flyttningsbidrag kan användas för anvisade inom Samhall som saknar stöd i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp.

Utredningen förutsätter att AMS snarast gör en översyn över hur innehållet i samtliga dokument stämmer överens med regelverket och dessutom överväger att i ökad utsträckning styra genom föreskrifter och allmänna råd istället för genom dokument som inte är statusbestämda.



# 11 Mål och resultat för Samhall AB:s nuvarande verksamhet

## *Utredningen föreslår:*

- att nuvarande mål och krav för sysselsättning, övergångar och rekrytering, som i dag riktas mot Samhall AB, i samband med införandet av allmänt skyddat arbete istället riktas mot Arbetsmarknadsverket

## *Nuvarande verksamhetsmål för Samhall AB*

Till den årliga merkostnadsersättningen till Samhall AB är ett antal mål och krav kopplade, vilka anges i avtalet mellan staten och Samhall AB. Nuvarande mål för Samhall AB:s verksamhet gäller:

- *sysselsättningen*, dvs. timvolymen för anställda med arbetshandikapp skall årligen uppgå till ett minsta antal arbetade timmar,
- *övergångar*, dvs. övergångar till arbeten utanför Samhall AB skall årligen omfatta en viss andel av de anställda med arbetshandikapp,
- *rekryteringen*, dvs. av de arbetssökande med arbetshandikapp som rekryteras till Samhall AB skall årligen en minsta andel avse vissa prioriterade grupper.

För Samhall AB finns därutöver följande krav/restriktioner:

- att bedriva verksamheten med *ekonomisk effektivitet*,
- att *undvika uppsägningar*, dvs. inga anställda med arbetshandikapp bör sägas upp på grund av arbetsbrist,
- att *ta regionalpolitisk hänsyn* i samband med eventuella omstruktureringar,
- att verka för att *andelen kvinnor som lämnar Samhall AB för ett reguljärt arbete skall öka*.

I detta kapitel behandlas endast de tre verksamhetsmålen, som anges som prioriterade i avtalet mellan staten och Samhall AB, samt uppdraget att se till att andelen kvinnor som lämnar Samhall för ett reguljärt arbete skall öka. För respektive mål beskrivs målformulering, definition och förändringar av målet. Därefter görs en analys av Samhall AB:s resultat i förhållande till målen. Slutligen redovisas utredningens överväganden och förslag.

Övriga krav och restriktioner behandlas i kapitel 5 (ekonomisk effektivitet), i kapitel 4 (undvika uppsägningar) samt i kapitel 10 (regionalpolitisk hänsyn). Tre av de fyra krav/restriktioner som i dag riktas mot Samhall AB kommer med utredningens förslag att bli obsoleta. Endast ekonomiska krav kommer att kvarstå.

## 11.1 Sysselsättningsmålet

### 11.1.1 Definition av sysselsättningsmålet

Ett av Samhalls uppdrag är enligt proposition 1991/92:91 att ge *meningsfullt* arbete åt personer med arbetshandikapp. Ett kvantitativt mål för meningsfullt arbete är att staten, som villkor för den merkostnadsersättning som Samhall AB erhåller varje år, kräver att Samhall skall tillhandahålla ett minsta antal arbetstimmar för personer med arbetshandikapp. Målet för sysselsättning är, under 2003, att Samhall AB skall ge arbete åt arbetshandikappade anställda under *minst* 27,3 miljoner arbetstimmar. På så sätt definieras *sysselsättningsmålet*.

Samhall beräknar antalet arbetstimmar på den s.k. kontrakterade tiden för den anställda med arbetshandikapp (t.ex. 40 timmar/vecka). Från den kontrakterade tiden dras sedan eventuell frånvaro i form av sjukfrånvaro, tjänstledighet, semester osv. Där emot ingår olika typer av utvecklingsinsatser (t.ex. utbildning) i beräkningarna av antalet arbetstimmar.

### 11.1.2 Förändring av sysselsättningsmålet

Tidigare fanns en ram för det *högsta* antalet arbetade timmar som fick ligga till grund för statsbidraget. Konstruktionen orsakade dock vissa problem. Bland annat var timramen ett hinder för utökning av antalet anställda under tider med god orderingång och

ekonomiska möjligheter att anställa fler personer med arbetshandikapp, eftersom Samhall då "slog i taket". I samband med bolagiseringen 1992 infördes istället krav på en *lägsta* timvolym.

Från 1992 fram till och med 2000 har målet för timvolymen varit 31,9 miljoner arbetstimmar (se tabell 11.1 nedan). Samhall lyckades inte uppnå volymmålet under 2000, varför regeringen tillfälligt sänkte volymkravet för år 2001 till 31,0 miljoner arbetstimmar. Samhall klarade trots det sänkta kravet inte målet och regeringen sänkte sysselsättningskravet ytterligare till 28,5 miljoner arbetstimmar för år 2002. Då Samhall inte heller under 2002 uppnådde det sänkta volymmålet, sänktes kravet ytterligare till 27,3 miljoner arbetstimmar för 2003.

### 11.1.3 Samhall AB:s resultat i förhållande till sysselsättningsmålet

Fram till och med 1999 har Samhall AB, i stort sett, uppnått eller till och med överskridit det timkrav som gällt sedan bolagiseringen 1992, dvs. 31,9 miljoner arbetstimmar (se tabell 11.1 nedan). Från och med år 2000 har Samhall, trots sänkta volymkrav, inte uppnått målet för sysselsättning.

*Tabell 11.1. Mål och resultat för timvolym 1992–2002*

<i>Budgetår</i>	<i>Antal anställda med arbetshandikapp vid årets slut</i>	<i>Arbetstimmar (miljoner)</i>	<i>Mål</i>	<i>Målet uppnått</i>
1992	28 829	32,0	31,9	ja
1993	27 938	32,1	31,9	ja
1994	28 990	33,6	31,9	ja
1995	28 961	34,7	31,9	ja
1996	27 506	34,4	31,9	ja
1997	26 447	32,2	31,9	ja
1998	26 878	31,8	31,9	nej
1999	27 014	32,1	31,9	ja
2000	26 634	31,6	31,9	nej
2001	25 328	29,8	31,0	nej
2002	24 386	28,3	28,5	nej

*Källa:* Samhall AB

Samhall AB:s val av strategi, där företaget alltmer har gått mot försäljning och produktion i större serier, har inneburit att Samhall blivit alltmer beroende av den nationella och internationella marknaden. Denna del av marknaden, inte minst telekommunikationsmarknaden, har under senare år minskat dramatiskt. Förutsättningarna för storskalig produktion har förändrats. Mycket av produktionen har flyttats från Sverige till andra länder med ett betydligt lägre lönekostnads-läge. Mellan 2001 och 2002 har Samhalls industriproduktion minskat med nära 600 mnkr. Samhall har mött denna förändring genom att så snabbt som möjligt övergå till tjänsteproduktion. Verksamheterna inom tjänsteproduktion har dock hittills endast delvis kunnat kompensera bortfallet av industrijobb.

Ovanstående tabell visar att antalet anställda med arbetshandikapp inom Samhall AB har minskat i antal under de senaste åren, trots att ingen anställd med arbetshandikapp sägs upp p.g.a. arbetsbrist. En anledning till detta är att nyrekryteringen till Samhall på många orter antingen har upphört helt eller blivit mycket begränsad, vilket inneburit svårigheter för arbetssökande med arbetshandikapp som inte har andra alternativ. Kravet på Samhall AB att undvika uppsägningar har även lett till att ett antal anställda saknar eller har begränsade arbetsuppgifter.

Som tidigare nämndes baseras beräkningarna av timvolymen på s.k. kontrakterad arbetstid minus frånvaro, oavsett om någon arbetsuppgift blir utförd eller inte. Detta innebär att i den timvolym som Samhall AB rapporterar till regeringen (och som ingår i uppdraget av verksamhetsmålet) ingår även arbetstimmar för de personer som är undersysselsatta. Eftersom regeringen hittills inte har uppmärksammat eller har följt upp hur stor del av måluppfyllelsen som eventuellt varit beroende av undersysselsättning, är det svårt att uttala sig om måluppfyllelsen vad gäller timvolymen och därav följer att det är svårt för ägaren – staten – att värdera bolagets insatser i detta avseende.

## 11.2 Övergångsmålet

### 11.2.1 Definition av övergångsmålet

Ett annat av Samhalls uppdrag enligt proposition 1991/92:91 är att ge *utvecklande* arbete åt personer med arbetshandikapp. Med det utvecklande uppdraget avses att Samhalls verksamhet skall utför-

mas så att de enskilda arbetstagarna ges möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar i arbetet. Utveckling skall ske genom arbetet. Samhall måste därför kunna erbjuda olika slags arbetsuppgifter. I kombination med utbildning, kompetenshöjning och andra åtgärder bidrar detta, enligt utredningens mening, positivt till den anställdes utveckling.

Utveckling på Samhall kan ske på två sätt: dels utveckling för att klara ett arbete *inom* Samhall, dels utveckling för att klara ett arbete *utanför* Samhall. I samband med bolagiseringen 1992 lyftes Samhalls betydelse som arbetslivsinriktat rehabiliteringsinstrument fram och ett mål – som inte är heltäckande – på hur väl Samhall lyckats med sitt rehabiliterande och utvecklande uppdrag sattes upp. Regeringen har valt att mäta och följa upp Samhalls insatser på detta område genom att sätta upp ett mål för övergångar från Samhall till ett reguljärt arbete. Målet för övergångar år 2003 är att minst fem procent brutto av de tillsvidareanställda med arbetshandikapp skall lämna Samhall AB för ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Med övergång menas anställning hos en annan arbetsgivare än Samhall, ändrad anställning inom Samhall (en anvisad anställd blir direktanställd) eller att den anställda startar eget företag. För att redovisas som övergång krävs att den Samhallanställda varit tillsvidareanställd, vilket är normalfallet inom Samhall. Visstidsanställning förekommer endast i undantagsfall och avser i huvudsak anställningar vid arbetsanhopningar. En anställd kan övergå till en tillsvidareanställning eller en visstidsanställning. För visstidsanställning gäller att den skall vara överenskommen och planerad för minst sex månader. Är visstidsanställningen kortare än sex månader beviljas den anställda istället tjänstledighet från sin anställning vid Samhall.

Alla anställda som lämnar Samhall som övergång har rätt att inom 12 månader komma tillbaka till Samhall, s.k. *återgång*. Återanställningsrätten infördes 1983 för att göra det lättare för anställda med arbetshandikapp att våga ta steget ut och pröva ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Målet avser bruttoövergångar, dvs. inklusive återgångar. I detta sammanhang bör noteras att med hänsyn tagen till antalet återgångar är nettoresultatet för närvarande ca tre procent, dvs. andelen anställda med arbetshandikapp som *faktiskt* lämnade Samhall AB för ett annat arbete.

Övergångar kan ske på huvudsakligen tre sätt: den anställde hittar på egen hand ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, Samhalls eget arbete med övergångar ger resultat eller så får den anställde ett arbete med hjälp av arbetsförmedlingen (huvudsakligen med stöd av lönebidrag).

### 11.2.2 Internationell jämförelse av övergångsmål

Mål för övergång till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden – övergångsmål – är inte så vanligen förekommande i andra länder. Det är först under 1990-talet som företagen i Holland och Storbritannien, i likhet med Norge och Sverige, har övergångar som en uttalad målsättning för verksamheten.

Ett kvantifierat övergångsmål finns, utöver i Sverige, endast i Norge. I den norska modellen är målsättningen att minst 50 procent av dem som lämnar fas 2 skall gå över till arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller till reguljär utbildning. Målet har hittills inte uppnåtts. Andelen övergångar till reguljärt arbete eller utbildning har uppgått till ca 40 procent under de senaste åren. Det bör här noteras att målet i den norska modellen avser andelen av dem som *lämnat* fas 2, till skillnad från målet för Samhall AB som avser andelen av de *anställda*. Verksamheten i fas 2 i den norska modellen skiljer sig från Samhall vad gäller målgrupp och syfte med verksamheten, där den förra riktar sig emot en relativt sett starkare grupp med det huvudsakliga syftet att få till stånd övergångar till arbeten på den reguljära arbetsmarknaden. Detta gör det svårt att jämföra resultat mellan de båda länderna i form av övergångar till den reguljära arbetsmarknaden. Den norska modellen beskrivs närmare i kapitel 2.

### 11.2.3 Förändringar av övergångsmålet

Övergångsmålet för Samhall AB sattes från början till tre procent. Ingen mer utförlig analys av vilken övergångsnivå som skulle kunna vara rimlig genomfördes emellertid i samband med att målet infördes. Fram till och med 1999 har målet varit att minst tre procent av de anställda med arbetshandikapp skall kunna gå över till annat arbete. Både RRV och LOSAM-utredningen pekade på att över-

gångskravet skulle kunna vara betydligt högre. Övergångsmålet höjdes till fem procent fr.o.m. år 2000.

Efter beslut i Samhalls ledning 1995 avser övergångar endast *tillsvidareanställda* med arbetshandikapp, eftersom man ansåg att en övergång bör förutsätta ett mer långvarigt rehabiliterings- och personalutvecklingsarbete. Före 1995 omfattade övergångarna även *visstidsanställda*. I avtalet mellan staten och Samhall AB har dock hela tiden en annan definition förutsatts. Fr.o.m. 2003 har detta ändrats och nu anges i avtalet mellan staten och Samhall AB att övergångarna skall räknas av *tillsvidareanställda* med arbetshandikapp.

#### 11.2.4 Samhall AB:s resultat i förhållande till övergångsmålet

I tabell 11.2 nedan redovisas mål och måluppfyllelse för övergångar mellan 1992 och 2002. Av tabellen framgår att Samhall AB, med några undantag, uppfyllt övergångsmålet varje år sedan målets tillkomst.

Tabell 11.2. Mål och resultat för övergångar 1992–2002

Budgetår	Antal övergångar	Andel övergångar (brutto)	Mål	Målet uppnått
1992	651	2,3	3,0	nej
1993	984	3,5	3,0	ja
1994	1 372	4,7	3,0	ja
1995	1 301	4,5	3,0	ja
1996	776	2,8	3,0	nej
1997	1 050	4,0	3,0	ja
1998	1 074	4,1	3,0	ja
1999	1 016	3,9	3,0	ja
2000	1 252	4,9	5,0	nej
2001	1 408	5,7	5,0	ja
2002	1 188	5,0	5,0	ja

Källa: Samhall AB

Även om Samhall AB i stort sett uppfyllt övergångskravet pekar olika studier på att övergångskravet skulle kunna vara betydligt

högre. Enligt RRV:s rapport *Samhall – en effektiv åtgärd?* (RRV 1999:18) angav arbetsledarna i RRV:s riksomfattande enkätundersökning att ca hälften av de anställda med arbetshandikapp säkert eller troligen skulle kunna få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. LOSAM-utredningen bedömde att det fanns en övergångspotential som översteg det dåvarande övergångskravet på tre procent. Utredningen ansåg att målet successivt skulle kunna höjas till tio procent.

När en anställd är beredd att pröva en övergång anmäler han/hon sig som ombytessökande vid arbetsförmedlingen. I slutet av 2002 fanns, enligt Samhalls budgetunderlag för år 2004, 3 589 personer som var beredda till övergång. Det motsvarar 15 procent av de anställda. Även detta tyder på att övergångspotentialen är betydligt högre än de fem procent som ägaren ställer som krav i dag. För att övergångar skall komma till stånd krävs dock att de som är beredda till övergång också har förutsättningar att utföra ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, att det finns arbetsgivare som är intresserade av att anställa dem samt att de får ett aktivt stöd av både Samhall AB och berörd arbetsförmedling.

#### 11.2.5 Vilka faktorer påverkar övergångsvolymen?

Det finns flera faktorer som påverkar övergångsvolymen. Vissa är interna (t.ex. arbetsmetoder för personalutveckling och rehabilitering), vilka Samhall helt eller delvis kan påverka själv, medan andra är externa faktorer som ligger utanför Samhalls kontroll (exempelvis efterfrågan på arbetskraft). Några av de vanligaste faktorer som LOSAM-utredningen framförde som förklaring till varför andelen övergångar till ett arbete utanför Samhall inte var större var (vid tillfället för utredningen) det svåra arbetsmarknadsläget, bristen på lönebidrag, att bidrag utgår även vid rekrytering av icke arbetshandikappade (vilket konkurrerar ut de arbetshandikappade), att tryggheten inom Samhall är för stor, att de anställda saknar motivation till övergångar, att arbetsledarna och/eller de lokala företagen inte vill att de mest produktiva arbetstagarna skall söka sig därifrån och att lönenivån i Samhall är för hög i förhållande till lönerna på den reguljära arbetsmarknaden.

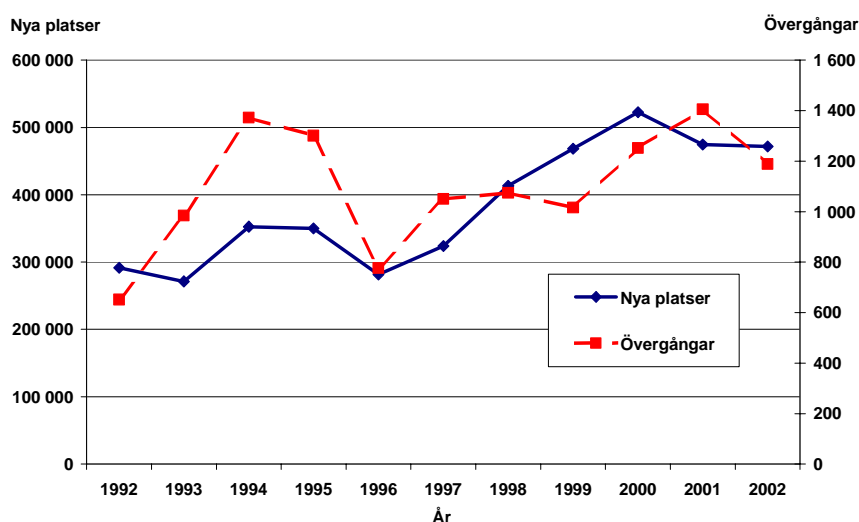
*Att det finns arbetsgivare som är intresserade av att anställa en person med arbetshandikapp är en grundläggande förutsättning för att övergångar skall komma till stånd. Enligt en studie från Institutet*



för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är endast var tionde arbetsgivare benägen att anställa en person med arbetshandikapp.<sup>1</sup> Dålig kunskap och låg förväntan på förmåga och kompetens var enligt IFAU:s undersökning viktiga orsaker till att arbetsgivarna inte ville anställa personer med arbetshandikapp. De arbetsgivare som faktiskt anställde en person med arbetshandikapp uttalade i efterhand att de hade underskattat arbetsförmågan hos personen ifråga.

*Arbetsmarknadsläget* och efterfrågan på arbetskraft är något som också påverkar antalet övergångar. Ökad efterfrågan på arbetskraft generellt ökar möjligheterna också för personer med arbetshandikapp att få en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsläget är en extern faktor som Samhall AB inte har möjlighet att påverka. I figur 11.1 nedan redovisas antalet övergångar och – som ett mått på arbetsmarknadsläget – antalet nya anmälda platser till arbetsförmedlingen mellan 1992 och 2002. Av figuren framgår att utvecklingen av antalet övergångar och nya platser följer varandra förhållandevis väl över tiden.

*Figur 11.1.* Antalet övergångar till reguljärt arbete och antalet nya platser anmälda till arbetsförmedlingen 1992–2002



*Källa:* AMS, Samhall AB

<sup>1</sup> IFAU, Funktionshindrade personer med nedsatt arbetsförmåga – ett arbetsgivarperspektiv, Forskningsrapport 2001:5.

Även om arbetsmarknadsläget förbättrats sedan mitten av 1990-talet kvarstår det faktum att kraven på arbetsmarknaden ökat betydligt, både vad gäller arbetstakt och kompetenskrav. Personer med arbetshandikapp har – generellt sett – en lägre utbildningsnivå. Möjligheterna för personer med arbetshandikapp och andra grupper med svag ställning på arbetsmarknaden att få ett reguljärt arbete har därmed minskat.

*Tillgången på lönebidrag* är enligt Samhall AB en viktig faktor för de anställdas möjligheter att kunna ta steget över till ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Under 2002 utgjorde lönebidragsanställningar 75 procent av övergångarna. I samverkansdokumentet mellan AMV och Samhall AB anges att det är av största vikt att länsarbetsnämnderna säkerställer tillgången på lönebidrag för övergångar från Samhall. Detta har störst betydelse under de år då tillgången på lönebidragsmedel är begränsad. Även tillgången på lönebidrag är en extern faktor som Samhall AB har små eller inga möjligheter att påverka.

*Personalutvecklingsarbetet inom Samhall AB* är en viktig faktor för storleken på övergångsvolymen. I samband med anvisningen och att den arbetssökande anställs tar Samhall över ansvaret för den anställdes personliga och yrkesmässiga utveckling. Personalutvecklingsarbetet är en intern faktor som Samhall AB i stor utsträckning har möjlighet att påverka själv. Hur personalutvecklingsarbetet bedrivs inom Samhall beskrivs närmare i kapitel 10.

*Hur aktiv arbetsförmedlingen* är att förmedla arbete till de anställda på Samhall har också betydelse för övergångsvolymen. AMV och Samhall AB har ett gemensamt ansvar för att få till stånd övergångar från Samhall till annat arbete. Skyddat arbete hos Samhall är dock det enda arbetsmarknadspolitiska program eller insats där den arbetssökande i samband med anvisning till programmet/insatsen avaktualiseras från arbetsförmedlingen, dvs. den arbetssökande bedöms inte längre vara i behov av arbetsförmedlingens tjänster och service. Enligt 37 § i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp skall dock länsarbetsnämnden regelbundet pröva om den som har skyddat arbete kan övergå till annan anställning. Detta innebär att den anställda enligt förordningen skall stå till arbetsmarknadens förfogande. Då den anställda inte längre är registrerad som arbetssökande och tillgänglig i AIS (arbetsförmedlingens system över de arbetssökande), har arbetsförmedlingen små eller inga möjligheter att regelbundet pröva denna möjlighet. Samhall AB skall emellertid,

enligt samverkansdokumentet mellan AMV och Samhall AB, anmäla anställda som är beredda till övergång till arbete på den reguljära arbetsmarknaden till arbetsförmedlingen. Denna hantering kan dock inte likställas med den myndighetsuppgift som avses i 37 § i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp. AMS kan, med nuvarande ordning, inte kontrollera i vilken utsträckning det finns andra anställda med arbetshandikapp inom Samhall än de som anmälts som skulle kunna övergå till annan anställning. AMS har uppenbarligen valt att anse att de som är anställda vid Samhall AB inte är i behov av arbetsförmedlingens service och tjänster. Utredningen anser att detta är ett felaktigt synsätt.

*Löneskillnaden* mellan den ordinarie arbetsmarknaden och det skyddade arbetet måste utgöra en drivkraft för att övergångar skall komma till stånd. Enligt Samhall AB utgör lönenivån i Samhall i genomsnitt ca 85 procent av motsvarande verksamhet i den privata sektorn. Skillnaderna är dock troligen stora över landet och mellan olika enheter. Omstruktureringen från industri- till tjänsteproduktion innebär också ett problem när det gäller övergångar *inom* bolaget, då lönenivåerna inom tjänsteproduktionen vanligen ligger lägre än inom industriproduktionen.

*Anställningstidens längd* är ytterligare en faktor som påverkar övergångsvolymen. RRV:s undersökning visade att personer med lång anställningstid i mindre utsträckning är benägna att gå över till arbete på den reguljära arbetsmarknaden, vilket indikerar förekomsten av inläsningseffekter. En annan inläsningseffekt som arbetsledarna angav i RRV:s undersökning var att övergångarna till ett reguljärt arbete inte sker bland de mest produktiva anställda utan från "mellanskiktet". Skälen som angavs var dels att både lönen och tryggheten är tillräckligt stor inom Samhall, dels att den mest produktiva personalen har relativt hög status inom Samhall i egenskap av nyckelpersoner eller gruppleddare. En viss inläsningseffekt förekommer även när det gäller lön, genom den löneutveckling som sker internt inom Samhall. Ju längre anställningstid en anställd har, desto högre lön har troligen vederbörande.

*Egenskaperna hos individerna* som är anställda på Samhall är också en faktor som har betydelse för övergångarnas storlek. Inte någon av de tidigare utredningarna har på ett mer djupgående sätt studerat individkarakteristika som förklaring till övergångar. Vissa egenskaper (t.ex. ålder, kön, etc.) är mätbara, medan andra (t.ex. motivation, intresse, osv.) inte låter sig mätas på samma sätt. I

bilaga 8 redovisas en studie av övergångar fördelat på ett antal olika bakgrundsvariabler, såsom ålder, kön, utbildningsbakgrund, etc. Resultaten av denna studie presenteras i avsnitt 11.2.7 nedan.

#### 11.2.6 Studie av några faktorerers påverkan på övergångsvolymen

Det saknas kunskap om vilken betydelse olika faktorer har för övergångsvolymen. Empiriska studier saknas, enligt vad utredningen erfarit, helt på detta område. Utredningen har därför låtit genomföra en studie av några faktorerers inverkan på sannolikheten att lämna Samhall. Med hjälp av en s.k. probit-modell har olika faktorerers betydelse för att lämna Samhall inom tre år för en anställning hos en annan arbetsgivare, med respektive utan lönebidrag, samt egen uppsägning studerats. Att just dessa avgångsorsaker valts beror på att de var de tre vanligaste avgångsorsakerna för dem som anställdes vid denna tidpunkt. Analysen omfattar samtliga personer med arbetshandikapp som anställdes vid Samhall år 1997–1998. De faktorer som studerats är arbetsmarknadsläget, personkaraktäristika, arbetshandikapp samt län.

Den faktor som, enligt den genomförda studien, förefaller ha störst inflytande för sannolikheten att få en anställning – med eller utan lönebidrag – är det lokala arbetsmarknadsläget. Detta gäller dock inte för avgångsorsaken "egen uppsägning", där arbetshandikappet har störst betydelse. Vilka egenskaper en person har (t.ex. kön, ålder, utbildning, vilket yrke som söks etc.) samt vilket län en person är bosatt i bestämmer till lika stor del, men i mindre utsträckning än arbetsmarknadsläget, chansen att lämna Samhall för de studerade avgångsorsakerna. Skillnader mellan länen kan bero på en rad orsaker, exempelvis variationer i relativ medelstillsättning eller skillnader i efterfrågan på personer med arbetshandikapp. En annan förklaring till skillnader mellan länen är de tillämpade arbetsmetoderna för personalutveckling och rehabilitering inom Samhall.

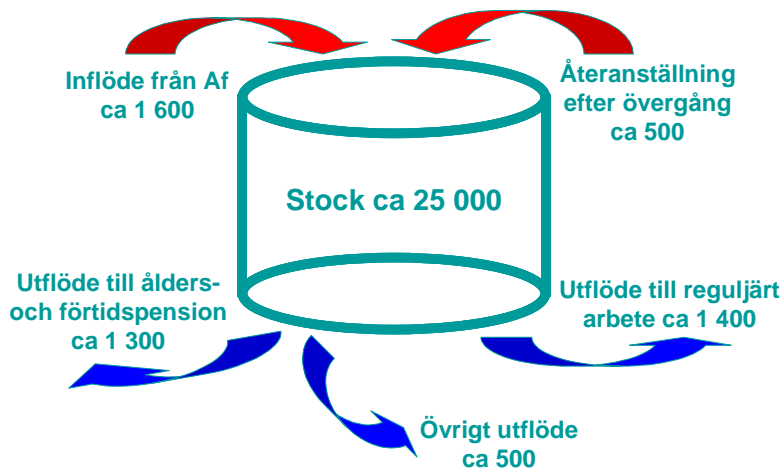
På grund av det låga utflödet från Samhall är de skattningar som andelarna är baserade på inte statistiskt säkerställda. Resultaten måste därför tolkas med stor försiktighet. Resultaten ger emellertid en antydning om vilka faktorer som har störst påverkan på utfallet. Att arbetsmarknadsläget spelar en stor roll för övergångsvolymen innebär inte att arbetsförmedlingen skall underlåta att genomföra

aktiva insatser. Tvärtom, bör dessa insatser i högre utsträckning än för närvarande individualiseras och intensifieras.

### 11.2.7 Analys av övergångar i förhållande till stock och övriga flöden

Samhall AB har i stort sett uppnått övergångsmålet under samtliga år sedan målet infördes. För att kunna värdera detta måste dock övergångar ställas i relation till övriga flöden in och ut från Samhall samt kvarvarande anställda (stocken). Ett för ensidigt fokus på övergång till arbete riskerar att leda fel. I figur 11.2 nedan visas hur anställda med arbetshandikapp fördelade sig på stock samt flöden in och ut från Samhall under 2001. Av figuren framgår, utöver att flödena i förhållande till stocken är små, att utflödet till ålders- och förtidspension utgjorde en nästan lika stor del av utflödet som övergångar till reguljärt arbete.

Figur 11.2. Stock och flöden in och ut från Samhall 2001



Källa: Samhall AB

Ur samhällsekonomisk synvinkel är det inte heller ointressant *vem* som finns i flödet respektive kvar i stocken. Om en stor grupp av de anvisade dessutom blir kvar mycket länge i Samhall innebär detta förhållande stora samhällsekonomiska kostnader i förhållande

till om de flesta går över till ett arbete utanför Samhall efter en relativt kort anställningstid.

I Samhall AB:s system saknas mer detaljerade uppgifter över de anställda. För att kunna analysera övergångarna mer i detalj har SCB på uppdrag av utredningen gjort en samkörning av data för de övergångar som gjordes under 1999 och 2000 med uppgifter i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) avseende år 2000. Resultatet av denna samkörning redovisas i bilaga 8, där övergångar bl.a. jämförs med kvarvarande anställda samt nyanställda för ett antal olika variabler, såsom ålder, kön, utbildningsnivå, födelseland, etc.

De slutsatser som kan dras av den redovisade statistiken i bilaga 8 är att övergångarna i huvudsak består av en, relativt stocken, stark grupp. I förhållande till sin andel bland de anställda var det framförallt män, yngre, gymnasieutbildade, personer födda i Sverige samt rörelsehindrade som inte kräver förflyttningshjälpmedel som var överrepresenterade bland övergångarna. Statistiken visar också att anställda med kortare anställningstider var kraftigt överrepresenterade bland övergångarna jämfört med gruppens andel bland samtliga anställda. Även detta indikerar att det främst är en förhållandevis stark grupp – med mindre behov av utvecklande och rehabiliterande insatser – som går över till ett arbete utanför Samhall.

Utredningen har även låtit genomföra en studie av sannolikheten att lämna Samhall för olika avgångsorsaker, som presenteras i bilaga 8. Denna studie tyder på att det krävs större insatser och resurser för att få till stånd övergångar till reguljärt arbete efter de två första anställningsåren.

### 11.2.8 Kvinnor och övergångar

Av utredningsdirektiven framgår att utredaren skall analysera och synliggöra anledningarna till att övergångarna till arbete inte blir fler för de kvinnliga anställda och lämna förslag till hur dessa övergångar kan öka.

Staten ställer sedan 1999 i avtalet med Samhall AB krav på att bolaget skall verka för att andelen kvinnor som lämnar bolaget skall öka för att på sikt uppgå till den genomsnittliga andelen anställda kvinnor i Samhall. Andelen anställda kvinnor med arbetshandikapp i Samhall som gått över till arbete på den reguljära arbetsmarknaden har under samtliga år sedan övergångsmålet infördes understigit

kvinnornas andel av de anställda (se tabell 11.3 nedan). Kvinnors andel av övergångarna har varierat mellan 30 och 38 procent, medan andelen kvinnor bland de anställda med arbetshandikapp varit oförändrat, 46 procent.

*Tabell 11.3. Andel (%) kvinnor av övergångarna respektive av de anställda med arbetshandikapp 1992–2002*

<i>År</i>	<i>Andel (%) kvinnor av övergångarna</i>	<i>Andel (%) kvinnor av de anställda</i>
1992	36	46
1993	38	46
1994	35	46
1995	34	46
1996	30	46
1997	35	46
1998	35	46
1999	34	46
2000	35	46
2001	33	46
2002	35	46

*Källa:* Samhall AB

Den undersökning som LOSAM-utredningen genomförde bland de anställda med arbetshandikapp visade att kvinnor var mindre motiverade än män att ta ett arbete utanför Samhall. Samhall AB har bedrivit flertalet projekt (t.ex. olika motivationshöjande och vägledande insatser, gruppaktiviteter etc.) för att öka övergångarna bland kvinnor. Andelen har trots detta varit relativt konstant under de senaste åren. I samband med årsredovisningen för 2002 rapporterade Samhall AB att man i den Mångfaldsplan som utarbetats för 2002 tagit med en punkt avseende övergångar bland kvinnor. Samhall AB rapporterade även att motivationshöjande insatser samt utbildning och praktik ingår i personalutvecklingsprocessen.

### *Förklaringar till kvinnors lägre övergångandel*

Utredningen har, på motsvarande sätt som för samtliga övergångar, studerat könsuppdelad statistik för övergångar i förhållande till samliga anställda samt övriga flöden in och ut från Samhall. De skillnader mellan könen som framträder i denna studie är framförallt skillnader när det gäller avgångsorsak, anställningstid och bransch. Mindre skillnader fanns även när det gäller födelseland och utbildningsnivå.

Statistiken visar att kvinnor förtidspensioneras i betydligt större utsträckning än män och att kvinnor går över till ett arbete utanför Samhall efter en längre anställningstid än män. Är detta ett tecken på att de kvinnor som är anställda inom Samhall utgör en svagare grupp än män? Registerdata ger inget tydligt belägg för att det skulle förhålla sig på detta sätt.

Statistiken visar vidare att inom Samhall AB arbetar kvinnor i nästan lika stor utsträckning som män inom industriverksamhet (59 resp. 64 procent). Män gick däremot över till arbeten inom industrin i större utsträckning än kvinnor (35 resp. 25 procent). Studerar man samtliga förvärvsarbetande på arbetsmarknaden är skillnaderna mellan könen betydligt större, 27 procent av männen arbetar inom industrin jämfört med 11 procent av kvinnorna. Kvinnor övergår således inte till sådana arbeten på den reguljära arbetsmarknaden i samma utsträckning som deras andel inom industriverksamhet inom Samhall motiverar. Likartade skillnader mellan representation och resultat finns inom andra arbetsmarknadspolitiska program.

Vidare kan utredningen konstatera att Samhall är en institution med lång manlig industritradition, där merparten av arbetstillfällena fortfarande finns inom industriverksamhet (ca 60 procent) och där merparten av arbetsledarna är män (ca 75 procent).

Andra tänkbara faktorer, som är svårare att mäta, är skillnader i t.ex. motivation och självförtroende. Enligt LOSAM-utredningen (SOU 1997:64) var kvinnor betydligt mer pessimistiska än män om sina möjligheter att klara ett jobb utanför Samhall AB. 37 procent av kvinnorna och 50 procent av männen svarade ja på frågan *"Tror du att du i dag skulle klara ett arbete utanför Samhall?"*. Resultatet från utredningens undersökning av de anställda visar att både kvinnor och män har blivit mer positiva till sina möjligheter att klara ett jobb utanför Samhall, men att könsskillnaderna består. 48 procent av kvinnorna trodde att de skulle kunna klara ett arbete utanför



Samhall, medan motsvarande andel bland männen var 58 procent. LOSAM-utredningen frågade även de anställda om de skulle vilja ha ett arbete utanför Samhall. Svaren tyder på att männen var mer motiverade än kvinnorna att lämna Samhall, 43 procent av männen mot 31 procent av kvinnorna svarade jakande på denna fråga. Motsvarande andelar i utredningens undersökning var 63 respektive 51 procent. De anställdas motivation att lämna Samhall har alltså ökat. Skillnaden mellan könen kvarstår dock även här.

### 11.3 Rekryteringsmålet

Av utredningsdirektiven framgår att utredaren skall bedöma i hur stor utsträckning rekryteringsmålet uppfyllts och även vara obehindrad att lämna förslag på hur det kan omformuleras.

#### 11.3.1 Definition av rekryteringsmålet

Enligt proposition 1991/92:91 har Samhall i uppdrag att ge arbete åt dem som *har störst behov*. Samhalls målgrupp är personer med arbetshandikapp vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Statsmakterna har slagit fast att Samhall skall vara en resurs för dem som har sämst förutsättningar på arbetsmarknaden genom att ställa krav på att minst 40 procent av dem som rekryteras till Samhall AB skall tillhöra de prioriterade grupperna, dvs. intellektuellt arbetshandikappade, psykiskt sjuka och flerhandikappade, enligt de definitioner som Samhall AB och Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har enats om.

De definitioner som för närvarande gäller för de prioriterade grupperna är, enligt samverkansdokumentet mellan Arbetsmarknadsverket och Samhall AB från 2001, följande:

- *Psykiskt sjuka* – Här avses sökande som på grund av långvarig och psykisk sjukdom inte tidigare har haft kontakt med arbetslivet eller som på grund av sin sjukdom varit borta från arbete under lång tid.
- *Utvecklingsstörda* – Här avses sökande som fått sin grundutbildning inom särskolan och/eller vistats på dagcenter och/eller varit föremål för utredning genom särskilda resurser vid arbetsförmedlingen.

- *Personer med mer än en funktionsnedsättning* – Här avses främst sökande med rörelsehinder som har ytterligare funktionshinder, t.ex. tal- och kommunikationssvårigheter, men det kan också gälla andra kombinationer av funktionshinder som tillsammans medför svår funktionsnedsättning.

För att få tillgång till de särskilda insatserna för personer med arbetshandikapp krävs att ett arbetshandikapp har konstaterats och att den arbetsökande försetts med en kod för arbetshandikapp i arbetsförmedlingens register. Kodning av arbetshandikapp kan även göras för att indikera ett behov av fördjupad service hos speciell handläggare eller arbetsförmedling.

De prioriterade grupperna är inte direkt överensstämmande med respektive handikappkod, utan utgör en delmängd (eller har en vidare definition) av den aktuella koden. Endast de med svårare psykisk sjukdom respektive svårare funktionsnedsättning är prioriterade till Samhall. Definitionen av utvecklingsstörda är däremot vidare än den koden för intellektuellt arbetshandikapp anger. Relevant handikappkod är alltså i dagens system ett nödvändigt men inte tillräckligt villkor för att bedöma om en arbetsökande tillhör en prioriterad grupp eller inte. Handikappkodningen och de problem som är förknippade med den behandlas närmare i avsnitt 10.5.2.

### 11.3.2 Förändringar av rekryteringsmålet

Mål för rekrytering från prioriterade grupper har funnits sedan 1987, då AMS och Samhall träffade en överenskommelse om att minst 50 procent av rekryteringen till Samhall skulle ske bland sökande med utvecklingsstörning, psykiskt arbetshandikapp eller svåra funktionsnedsättningar, främst flerhandikapp. Före 1987 fanns inget mål för prioriterad rekrytering. Från och med budgetåret 1991/92 preciserade AMS och Samhall definitionerna av de olika grupperna, då det visat sig att tillämpningen av den tidigare definitionen blivit alltför skiftande i olika delar av landet. I samband med stramare och mer preciserade definitioner enades AMS och Samhall om att minst 40 procent av de nyrekryterade till Samhall skall avse dessa grupper.

Sedan 1992, i samband med ombildandet av Samhall till aktiebolag, ställer ägaren – staten – krav på att minst 40 procent av rekryteringen skall ske från de tre prioriterade grupperna.

Prioriterad rekrytering har fram till och med år 2001 enbart beräknats på de tillsvidareanställda med arbetshandikapp. Före 2002 ingick alltså inte visstidsanställda med arbetshandikapp i de redovisade uppgifterna över antalet nyrekryteringar från prioriterade grupper. Uppgiften för 2002 i tabell 11.4 nedan avser dock endast tillsvidareanställda.

### 11.3.3 Samhall AB:s resultat i förhållande till rekryteringsmålet

Samhall AB har för varje år sedan ägaren – staten – införde rekryteringskravet 1992 klarat målet om minst 40 procents rekrytering från de prioriterade grupperna (se tabell 11.4 nedan). År 2002 utgjorde de prioriterade grupperna 45 procent av de nyanställda och år 2001 var andelen 43 procent. Kvaliteten i uppgifterna som detta baseras på kan dock ifrågasättas. Dåvarande Datainspektionen gav inte tillstånd till Samhall att registrera arbetshandikapp i sina system. Uppgifter om prioriterade grupper rapporteras därför in manuellt från respektive enhet i klumpsummor. Det finns därmed inga möjligheter att följa upp uppgifterna på individnivå. Uppgifterna på individnivå finns endast dokumenterade i personalakterna ute på respektive enhet.

Tabell 11.4. Mål och resultat för rekrytering 1992–2002

Budgetår	Antal ny-rekryteringar	därav från prioriterade grupper	Andel (%) från prioriterade grupper	Mål	Målet uppnått
1992	1 776	996	56	40	ja
1993	1 766	798	45	40	ja
1994	3 393	1 580	47	40	ja
1995	3 116	1 377	44	40	ja
1996	1 017	472	46	40	ja
1997	1 242	569	46	40	ja
1998	2 276	1 011	44	40	ja
1999	2 608	1 100	42	40	ja
2000	2 210	975	44	40	ja
2001	1 563	679	43	40	ja
2002	1 249	944	45	40	ja

Källa: Samhall AB

Utredningen vill i detta sammanhang uppmärksamma att det föreligger ett systemfel när Samhall AB ansvarar för målet för rekrytering, medan det endast är AMV som kan påverka målet, genom anvisningsrätten till insatsen skyddat arbete hos Samhall. Mål och möjligheter att påverka mål måste följas åt.

RRV angav i sin granskningsrapport *Samhall – en effektiv åtgärd?* (RRV 1999:18) att för de flesta handläggare vid arbetsförmedlingen var de prioriterade grupperna psykiskt sjuka och förståndshandikappade liktydigt med dåvarande kod 6 och 7 bland de sökande till Samhall. För flerhandikappade menade de flesta handläggare att de definierade flerhandikapp efter *antalet* funktionshinder. Endast ett fåtal handläggare ansåg att det var *graden* av kombinerat arbetshandikapp som skulle vara avgörande. Enligt RRV stämde dessutom handikappkoderna inte överens med det verkliga arbetshandikappet för de anställda vid Samhall AB. Drygt tre fjärdedelar av de med koden intellektuellt arbetshandikapp bedömdes av arbetsledarna inte ha detta arbetshandikapp. Även för de med psykiskt arbetshandikapp fanns avvikelser. Två tredjedelar hade inte ett arbetshandikapp som överensstämde med koden.

Måluppfyllelsen av rekryteringsmålet går, enligt utredningens uppfattning, inte att mäta, följa upp och kontrollera på ett för ägaren – staten – tillfredsställande sätt. Det är, mot bakgrund av den bristfälliga mätmetoden, svårt att uttala sig om måluppfyllelsen vad

gäller rekryteringen och därav följer att det är svårt för ägaren – staten – att värdera bolagets insatser i detta avseende.

#### 11.4 Utredningens överväganden och förslag

I det nya systemet för allmänt skyddat arbete som utredningen föreslår kommer Arbetsmarknadsverket att styra och finansiera verksamheten. Det är därför rimligt att kraven rörande sysselsättning, övergångar och rekryteringen av prioriterade grupper framöver riktas mot Arbetsmarknadsverket.

Utredningen *föreslår* att nuvarande mål och krav för sysselsättning, övergångar och rekrytering, som i dag riktas mot Samhall AB, i samband med införandet av allmänt skyddat arbete istället riktas mot Arbetsmarknadsverket.

##### *Sysselsättningen*

Arbetstimmar för personer som är undersysselsatta ingår i den upparbetade timvolymen som Samhall AB redovisar till regeringen. Att vara undersysselsatt kan inte sägas vara förenligt med det övergripande målet att ge meningsfullt och utvecklande arbete. Utredningen anser därför att regeringen i nuvarande system bör överväga att fastställa ett sysselsättningsmål som är netto (exklusive undersysselsättning), dvs. endast avse produktiv och utvecklande arbetstid.

Nuvarande styrning av omfattningen av Samhall AB:s verksamhet är inte ändamålsenlig. Staten styr omfattningen genom att ange det minsta antalet arbetstimmar som skall produceras. Staten kan dock inte vara säker på att man för de ekonomiska resurser man ställt till förfogande får den timvolym som avtalats. Timvolymen har bara nåtts eller överträffats vid ett tillfälle de senaste fem åren. Nuvarande finansieringsmodell är ett alltför trubbigt instrument för att styra omfattningen. Att sysselsättningsmålet sänkts under de tre senaste åren tyder vidare på att statsmakterna snarare anpassat målet efter resultatet – eller efter den volym som Samhall AB i realiteten anser sig klara av – än utgått från behovet av skyddat arbete som finns bland personer med arbetshandikapp.

### *Övergångar*

För att kunna värdera övergångsmålet måste övergångar ställas i relation till övriga flöden in och ut från Samhall samt kvarvarande anställda (stocken). Utflödet till ålders- och förtidspension utgjorde en nästan lika stor del av utflödet som övergångar till reguljärt arbete. Nuvarande övergångsmål är inte ändamålsenligt i och med att det inte i tillräcklig utsträckning fokuserar på utveckling. Utredningen anser dessutom att målet är synnerligen lågt satt.

Att övergångarna, i förhållande till stocken, sker efter en relativt kort anställningstid tyder på att det finns betydande inläsningseffekter på Samhall. Motivationen och incitamenten att lämna Samhall minskar med anställningstidens längd. Att behöva lämna en fast och trygg tillvaro är svårare för dem som varit anställda länge inom Samhall. Personer som varit anställda en längre tid inom Samhall får dessutom årligen en viss löneutveckling, vilket gör att de ekonomiska incitamenten att lämna Samhall är små (om denna lön ligger över den lön som betalas på den lokala arbetsmarknaden). Erfarenheterna från Samhalls motsvarighet i Storbritannien, Remploy Ltd, bekräftar denna bild.

Enligt utredningens uppfattning föreligger ett systemfel när personer som anvisas till insatsen skyddat arbete hos Samhall avregistreras som arbetssökande på arbetsförmedlingen. Utredningen anser att den arbetssökande i nuvarande system bör kvarstå som inskriven vid arbetsförmedlingen efter anvisning till skyddat arbete hos Samhall.

### *Kvinnor och övergångar*

Huvudförklaringen till kvinnornas låga andel bland övergångarna är, enligt utredningens samlade bedömning, de traditionella könsrollsmönster som finns på arbetsmarknaden. Merparten av Samhall AB:s verksamhet bedrivs inom den traditionellt manliga industri-sektorn. Inom Samhall AB arbetar kvinnor i nästan lika stor utsträckning som män inom industriverksamhet. Bland samtliga förvärvsarbetande på arbetsmarknaden utgör dock kvinnor en betydligt lägre andel inom tillverkningsindustrin än män. Kvinnor övergår inte till arbeten inom traditionellt manliga branscher på den reguljära arbetsmarknaden i samma utsträckning som deras andel inom dessa branscher inom Samhall motiverar.

Arbetsmarknadsverket har genom förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten ett ansvar för att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad och på andra sätt bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män samt till ökad mångfald i arbetslivet. Arbetsmarknadsverket har sedan budgetåret 1993/94 årligen anvisats medel för projektverksamhet i syfte att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden samt för utbildning av personal i jämställdhet. Resultaten av dessa s.k. brytprojekt har dock hittills varit relativt begränsade.

Riksrevisionsverket (RRV) genomförde 1997 en översyn av de arbetsmarknadspolitiska programmen ur ett jämställdhetsperspektiv.<sup>2</sup> RRV konstaterade i sin rapport att de arbetsmarknadspolitiska åtgärdernas medverkan till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden förefaller vara begränsad. RRV konstaterade vidare att Arbetsmarknadsverkets möjligheter att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden är begränsade. Enligt utredningens uppfattning gäller detta också i hög grad Samhall AB:s möjligheter att genom egna insatser bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Utredningen anser att mot bakgrund av ovanstående förklaringar att stora insatser måste till för att få upp kvinnors andel av övergångar motsvarande deras andel av de anställda. Utredningen anser att Arbetsmarknadsverket – som både har ansvaret för den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall och för att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad – bör ta ett större ansvar för att öka övergångar bland kvinnor. Utredningen förutsätter att Samhall AB även fortsättningsvis genomför riktade insatser för öka andelen kvinnor som lämnar Samhall för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Dessa insatser bör dock utformas i samråd med Arbetsmarknadsverket.

Utredningen anser vidare att Samhall AB:s strukturuomvandling mot allt mer verksamhet inom tjänster på sikt kan komma att öka kvinnornas övergångar till annat arbete.

### *Rekryteringen*

Rekryteringskravet finns för att säkerställa att personer med arbetshandikapp med sämst förutsättningar får tillgång till den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall.

---

<sup>2</sup> Arbetsmarknadspolitiska åtgärder – ett effektivt styrmedel mot könsuppdelning på arbetsmarknaden? (RRV 1997:45).

Utredningen anser, i likhet med RRV, att AMS tillämpning av regelverket inte ger tillräcklig styrning och ledning för handläggarna när det gäller anvisningen till skyddat arbete hos Samhall. Utredningen anser vidare att de prioriterade grupperna i nuvarande system inte är tillräckligt tydligt definierade, vilket ger utrymme för olika bedömningar av handläggarna vid arbetsförmedlingen. Som de prioriterade grupperna är definierade i dag går målet dock inte att mäta, följa upp och kontrollera. Nuvarande mål bör därför omformuleras så att det går att mäta, följa upp och kontrollera.



## 12 Uppföljning och utvärdering

### *Utredningen föreslår:*

- att Arbetsmarknadsverket fullt ut skall ansvara för uppföljning av den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall respektive allmänt skyddat arbete
- att Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) även fortsättningsvis skall ha ansvaret för utvärdering av insatsen skyddat arbete hos Samhall respektive allmänt skyddat arbete

Enligt direktiven för utredningen skall utredaren föreslå hur Samhalls verksamhet skall följas upp och utvärderas. I detta kapitel ges en beskrivning av nuvarande ansvarsfördelning när det gäller uppföljning och utvärdering. Vidare redovisas vilken uppföljning och utvärdering som genomförs i dag. Kapitlet avslutas med utredningens överväganden och förslag.

Tidigare statliga offentliga utredningar av Samhall, *Samhall i går, i dag, i morgon* (SOU 1991:67) och *Samhall – en arbetsmarknadspolitisk åtgärd* (SOU 1997:64), har inte haft i uppdrag att ge förslag på hur Samhalls verksamhet skall följas upp och utvärderas. Utredningarna har inte heller i sina respektive betänkanden funnit anledning att, till regering och riksdag, peka på behovet av uppföljning och utvärdering. Riksrevisionsverket (RRV) tog inte heller upp frågan i sin granskning av Samhall, *Samhall – en effektiv åtgärd?* (RRV 1999:18).

En första utgångspunkt för *vem* som gör *vad* och *varför* när det gäller uppföljning och utvärdering är att det finns en tydlig definition av vad som menas med uppföljning respektive utvärdering. Definitionerna av uppföljning och utvärdering varierar emellertid. Enligt Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) används uppföljning och utvärdering ibland synonymt men är – enligt den praxis som etablerats inom den nationalekonomiska utvärderingsforskningen – två olika saker. En *uppföljning* dokumenterar

ett program och beskriver vad som faktiskt hänt, men den säger ingenting om varför det hände och vad som skulle ha hänt i frånvaro av det studerade programmet. En *utvärdering*, å andra sidan, syftar till att bedöma vilken effekt ett program hade på händelseförloppet. Inom den nationalekonomiska utvärderingsforskningen skiljer man på mikro- och makroekonomiska utvärderingar. *Mikroekonomiska* utvärderingar studerar effekten av arbetsmarknadspolitiska program för den enskilde deltagaren. *Makroekonomiska* utvärderingar analyserar politikens effekter för samhället som helhet.

Uppföljningar och utvärderingar inom arbetsmarknadspolitiken tenderar att ha en slagsida mot den nationalekonomiska teoribildningen, trots att andra samhällsvetenskapliga discipliner är minst lika relevanta när det gäller metodval. En bredare definition av begreppen uppföljning och utvärdering ges i forskningsrapporten *Från sanningsökande till styrmedel – Moderna utvärderingar i offentlig sektor*, B. Rombach & K. Sahlin-Andersson (1995). I denna rapport definieras *uppföljning* som kontinuerlig eller regelmässig produktion av data om verksamheten. *Utvärderingar* bygger, enligt författarna, på data som i sig kunnat utgöra en uppföljning. Utöver data innehåller utvärderingen analys och någon form av resultatbedömningar eller betygssättning.

Vad som är uppföljning respektive utvärdering när det gäller den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall är inte enkelt att besvara. Utredningen gör heller inte anspråk på att kunna presentera en egen definition av uppföljning respektive utvärdering i detta sammanhang, mer än att försöka koppla ihop frågan om uppföljning och utvärdering med olika roller. Uppföljning bör följa med den uppgift och det ansvar som en aktör tilldelats. Med detta synsätt har Samhall AB ett uppföljningsansvar i enlighet med av vad som framgår av avtalet med staten, medan AMS har ett uppföljningsansvar i enlighet av vad som följer av olika författningar som styr myndighetens verksamhet. Utvärderingar däremot behöver inte ha någon koppling till tilldelade uppgifter eller ansvar. En utvärdering bör istället genomföras av någon utomstående aktör som inte har någon koppling till den verksamhet som den analyserar och värderar. Detta är helt enkelt en trovärdighetsfråga. Egen utvärdering för att internt förbättra verksamheten ses ofta som både nödvändig och lämplig, medan egen utvärdering riktad till en extern målgrupp nästan alltid förknippas med trovärdighetsproblem.

## 12.1 Samhall AB:s ansvar

Av kapitel 11 framgår det arbetsmarknadspolitiska uppdrag som Samhall AB har tilldelats och de mål och krav som ägaren årligen ställer på verksamheten i ett särskilt avtal mellan staten och Samhall AB. Enligt nuvarande avtal med staten skall Samhall AB redovisa hur bolaget uppfyllt verksamhetsmålen i samband med årsredovisningen och halvårsrapporteringen. När det gäller de ekonomiska kraven skall bolaget, enligt avtalet, tillämpa de riktlinjer för den externa rapporteringen som regeringen fastställt för bolag med statligt ägande. Samhall AB skall i samband med årsredovisningen lämna en personalberättelse. I avtalet anger ägaren även andra uppdrag och krav på återrapporteringar. Det är regeringen som formulerar uppföljningskrav och som tolkar, analyserar och värderar den information som bolaget i sin tur lämnar. Uppföljningskraven ställs i avtalet.

## 12.2 Arbetsmarknadsstyrelsens ansvar

Enligt 4 § i förordningen (2001:623) med instruktion för Arbetsmarknadsverket är Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), bland annat, ansvarig för att följa upp och utvärdera resultatet av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. En av formerna för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten är enligt 5 § i förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten arbetsmarknadspolitiska program, där skyddat arbete hos Samhall utgör en av de två formerna för skyddat arbete enligt förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp.

Utöver ovanstående generella krav ställer regeringen inte några specifika krav på AMS att återrapportera utvecklingen av den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall. Krav på återrapportering i regleringsbrev är i normalfallet kopplat till ett anslag för den verksamhet som skall återrapporteras. Då anslaget för Samhall AB inte disponeras av Arbetsmarknadsverket har regeringen heller ingen anledning att ställa några specifika krav på AMS att återrapportera insatsen skyddat arbete hos Samhall. En annan tolkning är att den arbetsmarknadspolitiska insatsen, när det gäller uppföljning och utvärdering, uppfattas (inklusive av AMS) som en angelägenhet mellan ägaren – staten – och Samhall AB. Icke

desto mindre har AMS ett tydligt ansvar för uppföljning av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten i allmänhet och de arbetsmarknadspolitiska programmen i synnerhet.

### 12.3 Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärderings ansvar

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), som är ett forskningsinstitut under Näringsdepartementet, skall enligt förordning (1996:1426) bl.a. främja, stödja och genomföra utvärdering av arbetsmarknadspolitiskt motiverade åtgärder. IFAU har alltså ansvar för utvärdering av, bland annat, den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall.

### 12.4 Vilken uppföljning och utvärdering bedrivs i dag?

Utredningen kan inledningsvis konstatera att de uppföljningskrav som staten ställer på Samhall AB i avtalet inte fullt ut täcker in det som ägaren behöver för att kunna styra Samhall AB på ett ändamålsenligt sätt. Utredningen har i flera kapitel pekat på sådana områden (frågan om merkostnader, undersysselsättning, finns Samhall där behoven finns m.m.)

Samhall AB uppfyller formellt ägarens krav på återrapportering i enlighet med vad som anges i avtalet med staten. I övrigt bedriver Samhall AB inte någon strukturerad uppföljnings- eller utvärderingsverksamhet. Den uppföljning Samhall AB bedriver är helt styrd av den rapportering som ägaren kräver. Samhall AB bedriver affärsverksamhet, inte utredningsverksamhet. Det senare är helt enkelt inte Samhalls uppgift. Det ligger i sakens natur att erforderlig kompetens då inte byggs upp eller att administrativa uppföljningssystem inte utvecklas för att klara uppföljningskraven, utan mycket bygger på centrala instruktioner och manuella rutiner. Enkla statistikuppgifter saknas ibland helt eller är mycket tidskrävande att framställa och i vissa fall är tillgängliga data inte kvalitets-säkrade. Samhall AB:s system och innehållet i dem är utvecklade för uppgiften att verka som ett bolag på en marknad. Utredningen menar dock att ovanstående förhållanden inte är motiv i sig till varför bolaget skulle avstå från att bedriva viss egeninitierad uppföljningsverksamhet. Samhall AB borde rimligtvis ha ett eget

intresse av att följa upp verksamheten – utöver de formella ägarkraven.

AMS har, enligt utredningens kännedom, hittills ännu inte genomfört någon uppföljning eller utvärdering av den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall enligt vad som följer av instruktionen för Arbetsmarknadsverket. AMS följer heller inte den löpande verksamheten på samma sätt som andra arbetsmarknadspolitiska program och insatser. Riksrevisionsverket (RRV) har i sina revisioner inte heller riktat någon kritik mot att det i årsredovisning eller annorstädes inte finns någon samlad resultatredovisning och resultatbedömning av insatsen skyddat arbete hos Samhall. En praktisk förklaring till att AMS inte genomför någon uppföljning och utvärdering är att de arbetssökande som anvisats till skyddat arbete hos Samhall inte längre är registrerade vid arbetsförmedlingen. Förutsättningarna för att kunna följa upp och utvärdera insatsen skyddat arbete hos Samhall saknas därmed i praktiken. Som en jämförelse kan nämnas att de arbetssökande som anvisas till lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA) enligt samma förordning kvarstår som inskrivna vid arbetsförmedlingen. Redovisning av lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA) sker årligen i samband med AMV:s årsredovisning och i årsrapporten över de arbetsmarknadspolitiska programmen samt löpande under budgetåret.

Sedan Samhalls tillkomst har fem olika *makroekonomiska* studier av Samhalls verksamhet genomförts.<sup>1</sup> Ingen *mikroekonomisk* utvärdering har, enligt vad utredningen erfarit, ännu genomförts. IFAU har emellertid påbörjat ett projekt för utvärdering av rekryteringen till Samhall AB.

## 12.5 Utredningens överväganden och förslag

Enligt utredningens uppfattning råder det oklarheter om vem som har ansvaret för att följa upp och utvärdera verksamheten inom Samhall AB i dag. Det saknas också relevant information som

---

<sup>1</sup> Ernst Jonsson (1981), *Socialt bokslut, modell och tillämpning inom Samhällsföretagsgruppen*  
Invent management AB (1986), *Rapport beträffande Samhällsföretag*  
T. Haavisto, S. Höjgård, V. Vlachos (1993), *Arbete åt arbetshandikappade*  
Samhall (1994), *Att värdera Samhall från flera perspektiv*  
*Samhall - en arbetsmarknadspolitisk åtgärd* (SOU 1997:64)

ägaren – staten – behöver för att kunna styra verksamheten på ett ändamålsenligt sätt.

Utredningen *föreslår* att Arbetsmarknadsverket fullt ut skall ansvara för uppföljning av den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall respektive allmänt skyddat arbete.

AMS bör följa upp verksamheten på samma sätt som för övriga arbetsmarknadspolitiska program och insatser. Utredningen menar vidare att uppföljningsansvaret tydliggörs i och med den finansieringsmodell och det nya system för allmänt skyddat arbete som föreslås. Statsmakterna kommer med utredningens förslag rikta uppföljningskraven mot Arbetsmarknadsverket och inte mot Samhall AB eller någon annan aktör som är huvudman för allmänt skyddat arbete.

Utredningen *föreslår* att Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) även fortsättningsvis skall ha ansvaret för utvärdering av insatsen skyddat arbete hos Samhall respektive allmänt skyddat arbete.

Ansvar bör gälla både makro- och mikroutvärderingar. Vid ett eventuellt införande av ett nytt system för allmänt skyddat arbete är det särskilt viktigt att följa utvecklingen och utvärdera effekterna av det nya systemet. Utredningen menar också att man inom arbetsmarknadspolitiken måste vara öppen för andra utvärderingsmetoder, exempelvis experimentell utvärdering än att enbart ägna sig åt traditionella efterhandsutvärderingar. Att ansvaret för utvärderingar föreslås läggas på IFAU hindrar dock inte att AMS, på eget initiativ, kan genomföra egna utvärderingar av insatsen.

En förutsättning för att kunna genomföra utvärderingar är, liksom för uppföljning, att det finns tillgång till data – självfallet med respekt för individers integritet. Som utredningen tidigare redovisat finns ett systemfel i de administrativa rutinerna när den arbetsökande avregistreras från arbetsförmedlingen efter anvisningen till skyddat arbete hos Samhall. En kontinuerlig och kvalitetssäkrad statistikproduktion saknas därför och AMS har därmed små eller inga möjligheter att följa upp den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall.

Utredningen förutsätter att den arbetsökande, på samma sätt som vid exempelvis lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA), i fortsättningen kvarstår som inskriven i en sökandekategori vid arbetsförmedlingen efter anvisning till skyddat arbete hos Samhall respektive allmänt skyddat arbete och redovisas i den löpande verksamhetsstatistiken. Överblicken över de samlade statliga

insatserna förbättras genom en sådan samlad rapportering. Därigenom möjliggörs också uppföljningar och kvalificerade utvärderingar av verksamheten.

## 13 Konsekvensanalyser

Enligt 14 § i kommittéförordningen (1998:1474) skall, om förslagen i ett betänkande påverkar kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner, landsting, företag eller andra enskilda, beräkning av dessa konsekvenser redovisas i betänkandet. Den arbetsmarknadspolitiska insatsen skyddat arbete hos Samhall är en statlig angelägenhet. Utredningens förslag om att ersätta denna insats med en ny insats – allmänt skyddat arbete – innebär inga förändringar i detta avseende.

Utredningen föreslår ändrade arbetsformer som innebär att innan beslut om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp (lönebidrag, offentligt skyddat arbete (OSA) och allmänt skyddat arbete (ASA)) fattas skall en kartläggning och utredning ske där individens förutsättningar och möjligheter skall tas tillvara. Detta kartläggnings- och utredningsprogram skall för de grupper som aktualiseras från arbetsförmedlingen kostnadsfritt rymmas inom nuvarande anslag för Arbetsmarknadsverket; utgiftsområde 13 Arbetsmarknad, anslaget 22:1 *Arbetsmarknadsverkets förvaltningskostnader* och 22:2 *Bidrag till arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd*. Den föreslagna finansieringen är identisk med dagens system. Dagens system för kartläggning och utredning innan anvisning till särskilda insatser för personer med arbetshandikapp är dock både fragmenterat och osystematiskt.

Kartläggning och utredning för personer som i dag har sjuk- eller aktivitetsersättning eller sjukpenning skall finansieras av anslag som tilldelats försäkringskassorna. På samma sätt skall kartläggning och utredning för personer som i dag uppbär försörjningsstöd finansieras av kommunerna.

Utredningen menar att det föreslagna systemet förmodligen kan komma att medföra besparingar som kan användas för att öka volymen av personer som får möjlighet att ta del av insatsen.



Utredningen föreslår att allmänt skyddat arbete (ASA), genomströmningsfasen och arbetstrygghetsfasen, skall finansieras under utgiftsområde 13 Arbetsmarknad, anslaget 22:4 *Särskilda insatser för arbetshandikappade*. Medel bör tillföras detta anslag, i den takt som riksdag och regering anser vara lämplig, från anslaget 22:9 *Bidrag till Samhall AB*. Utredningen föreslår vidare att genomströmningen i systemet skall öka. De ökade kostnader, som relativt nuvarande anslag är marginella, som följer av en sådan ökning bör likaledes finansieras inom ramen för ovanstående anslag.

De nya formerna och den nya finansieringen bör till oförändrade kostnader öka effektiviteten och genomströmningen. Utredningens samlade bedömning är dock att det med all sannolikhet skulle vara lönsamt att öka de nuvarande insatserna.

Av 15 § i kommittéförordningen (1998:1474) framgår att, om förslagen i ett betänkande har betydelse för den kommunala självstyrelsen, skall konsekvenserna i det avseendet anges i betänkandet. Detsamma gäller när ett förslag har betydelse för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet, för små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags, för jämställdhet mellan kvinnor och män eller för möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Utredningen bedömer att förslagen inte kommer att ha någon betydelse för *den kommunala självstyrelsen*. Utredningens förslag om allmänt skyddat arbete kommer, i likhet med skyddat arbete hos Samhall, vara statens ansvar. Kommuner kan på frivillig basis anordna allmänt skyddat arbete och få ersättning för detta i enlighet med gällande bestämmelser. Inte heller för brottslighet och det brottsförebyggande arbetet bedömer utredningen att förslagen kommer att ha betydelse.

Däremot bedömer utredningen att förslagen kommer att ha betydelse för *sysselsättningen i olika delar av landet*. På grund av ett systemfel tillämpas inte de principer för fördelning av arbetstillfällen som lades fast i propositionen om ombildning av Samhall till aktiebolag (prop. 1991/92:91). Principen är att det är behovet av arbete åt arbetsökande med arbetshandikapp som inte kan få arbete på den reguljära arbetsmarknaden som skall styra fördelningen av arbetstillfällen. Samtidigt bör hänsyn tas till vilka andra arbetsmarknadspolitiska resurser för personer med arbetshandikapp som finns i respektive region. Utredningens förslag om allmänt skyddat arbete innehållande fler aktörer än Samhall AB och

ett generellt ersättningsystem innebär en ny styr- och finansieringsmodell som undanröjer nuvarande systemfel. Sammantaget kommer detta ha en positiv effekt för *sysselsättningen i olika delar av landet*. I förhållande till i dag torde de regionalpolitiska ambitionerna stödjas på ett betydligt bättre sätt genom utredningens förslag med fler aktörer med en stark lokal förankring. Det blir arbetsförmedlingens uppgift att finna anordnare lokalt för att säkerställa att personer med arbetshandikapp kan få den individuella stöd och den utveckling som krävs för att om möjligt på sikt få arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Utredningen bedömer att förslagen har en positiv betydelse för *små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags*. Allmänt skyddat arbete föreslås bli öppet för samtliga arbetsgivare som vill och har möjlighet samt kompetens att erbjuda sysselsättning/utveckling för personer med arbetshandikapp. Utredningen menar att ett generellt ersättningsystem innebär att, upplevda och reella, konkurrensjämligheter mellan små företag och Samhall AB undanröjs. Små företag kan på samma villkor som Samhall AB anställa personer med arbetshandikapp.

Av de anställda med arbetshandikapp vid Samhall AB utgör kvinnor 46 procent, vilket är en något högre andel än kvinnors andel av samtliga arbetssökande med arbetshandikapp vid arbetsförmedlingen. Kvinnornas andel av dem som lämnar Samhall AB för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden uppgår dock endast till ca 35 procent. *Jämställdheten mellan kvinnor och män* kommer enligt utredningens bedömning att öka med utredningens förslag. Fler aktörer innebär flera alternativa verksamheter med större utbud både när det gäller arbetsuppgifter och branscher, vilket ökar möjligheten för kvinnor att gå över till ett reguljärt arbete. Fler aktörer som erbjuder alternativa verksamheter kommer enligt utredningens bedömning även att vara positivt för att *nå de integrationspolitiska målen*. Ett strukturerat kartläggnings- och utredningsprogram där intresse, behov och förutsättningar kartläggs kommer att ge ett bättre underlag för vilka insatser som därefter bör initieras. Ett sådant program gynnar de grupper, däribland invandrare, vars utbildning och kompetens – med nuvarande arbetssätt – inte alltid blir allsidigt och rättvist bedömt.

Utredningens förslag att den arbetssökande, för att säkerställa en kontinuerlig och kvalitetssäkrad statistikproduktion och därmed möjliggöra uppföljning och utvärdering av insatsen skyddat arbete

hos Samhall respektive allmänt skyddat arbete, kvarstår som inskriven vid arbetsförmedlingen efter anvisning till insatsen innebär inga konsekvenser för *den personliga integriteten*. Arbetsmarknadsverket har ett generellt tillstånd att föra ett register över de arbetssökande och behandling av personuppgifter i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten regleras i lag (2002:546) om behandling av personuppgifter i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och förordning (2002:623) om behandling av personuppgifter i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Att systemet omfattar fler aktörer innebär ingen förändring av detta förhållande.

Enligt lag (1992:314) om tystnadsplikt i verksamhet i Samhallgruppen får den som deltar eller har deltagit i verksamheten *inte obehörigen röja vad han därvid fått veta om anvisad arbetstagares personliga förhållanden*. Före bolagiseringen av Samhall AB reglerades tystnadsplikten i lagen (1979:47) om regionala stiftelser för skyddat arbete. I motivuttalanden till bestämmelsen (prop. 1979/80:25) anförde dåvarande statsrådet att den skyddade verksamheten bygger på att de anvisade arbetstagarna kan känna förtroende för att uppgifter om deras personliga förhållande, t.ex. i form av intyg från läkare och psykologer eller i form av utredningar om deras arbetsförmåga och sociala situation, inte lämnas ut till obehöriga. I prop. 1991/92:91 bedömdes en tystnadspliktsregel av motsvarande slag behövas också när Samhallkoncernens verksamhet skulle bedrivas i aktiebolagsform. Utredningens förslag att öppna allmänt skyddat arbete för fler aktörer innebär att lagen – om en sådan behövs – bör utvidgas till att gälla även dessa aktörer. Utredningen vill här uppmärksamma att motsvarande lagreglering inte finns för offentligt skyddat arbete (OSA), eftersom kommuner omfattas av sekretesslagen.

# Författningskommentarer

## **1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1992:314) om tystnadsplikt i verksamhet i Samhallgruppen**

Förslaget innebär att lagens rubrik ändras till "lag om tystnadsplikt hos arbetsgivare som anordnar skyddat arbete".

I dag gäller tystnadsplikt i verksamhet hos Samhall. Tystnadsplikten innebär att den som deltar i eller har deltagit i verksamhet som genom produktion av varor och tjänster syftar till att uppnå meningsfullt och utvecklande arbete för arbetshandikappade inte obehörigen får röja vad han därvid har fått veta om en anvisad arbetstagares personliga förhållanden. I lagen anges också att bestämmelser om ansvar för den som bryter mot tystnadsplikten finns i brottsbalken.

Utredningen föreslår att även andra aktörer än Samhall AB skall kunna anordna allmänt skyddat arbete. I den mån det förekommer känsliga uppgifter om enskilda anvisade arbetstagares personliga förhållanden hos andra arbetsgivare än Samhall AB bör motsvarande sekretesskydd gälla i den verksamheten. Genom att ändra lagens rubrik på förslaget sätt kommer lagen att omfatta även verksamhet hos andra arbetsgivare än Samhall AB som anordnar skyddat arbete.

Ändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 2005.

## **2 Förslaget till förordning om ändring i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp**

Förslaget innebär både materiella ändringar och ändringar av mer redaktionell karaktär. I detta avsnitt beskrivs kortfattat de mer övergripande redaktionella ändringarna. De materiella ändringarna behandlas nedan för varje paragraf för sig.

I 33 § anges i dag under vilka förutsättningar skyddat arbete hos Samhall och skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare kommer till stånd. Som framgår av avsnitt 4.10.1 föreslås insatsen skyddat arbete hos Samhall ersättas av allmänt skyddat arbete (ASA).

Genom ändringarna delas 33 § upp på flera paragrafer enligt följande. I 33 § anges att det finns två former av skyddat arbete. Närmare bestämmelser om allmänt skyddat arbete tas in i 33 a –b §§. Regleringen av vilka förutsättningar som gäller för att skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare skall komma till stånd flyttas till en ny bestämmelse, 33 c §.

För att öka överskådligheten i avsnittet om skyddat arbete tas nya underrubriker in närmast före 33 a, 33 c, 36 och 37 §§. En ny underrubrik tas även in i avsnittet med gemensamma bestämmelser närmast före en ny paragraf, 42 a §, som behandlar återkallande av en anvisning till allmänt skyddat arbete.

### **3 §**

Ändringen innebär att andra stycket, som hänvisar till avtal mellan staten och Samhall AB, tas bort.

I och med att även andra arbetsgivare än Samhall AB får möjlighet att anordna allmänt skyddat arbete, föreslår utredningen i avsnitt 5.7.3 ändrade former för ekonomiskt stöd till arbetsgivare som anordnar sådant arbete. Det nuvarande systemet, där Samhall AB genom ett avtal med staten får ekonomiskt stöd för sin verksamhet, föreslås tas bort. Därmed bör även hänvisningen i paragrafen till avtalet tas bort.

Under en övergångsperiod föreslås dock Samhall AB få ekonomiskt stöd på samma sätt som sker i dag. Upplysningen om avtalet bör därför stå kvar i paragrafen till dess denna övergångsperiod löper ut den 1 januari 2010.

### **7 §**

Skyddat arbete hos Samhall får i dag enligt 7 § andra stycket inte kombineras med någon annan insats som regleras i förordningen om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp. Denna begränsning har sin grund i att Samhall AB, med nuvarande bidragskonstruktion, anses vara kompenserad för sådana kostnader.

Som framgår av avsnitt 5.7.3 föreslår utredningen att arbetsgivare som anordnar allmänt skyddat arbete endast skall få stöd till sina kostnader för lön till den arbetshandikappade och viss omkostnadsersättning (se 36 a § nedan). Mot denna bakgrund anser utred-

ningen att det skall vara möjligt att kombinera allmänt skyddat arbete med andra insatser i förordningen.

Ändringen innebär att förbudet mot att kombinera skyddat arbete hos Samhall i 7 § andra stycket tas bort och att en ny strecksats, enligt vilken allmänt skyddat arbete kan kombineras med andra arbetsmarknadspolitiska program för personer med arbetshandikapp, förs in i första stycket i paragrafen. Allmänt skyddat arbete skall kunna kombineras med stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen, särskilda insatser för syn- och hörselskadade enligt 16 § 1 och, om fråga är om en person med gravt arbetshandikapp, med särskilda insatser för syn- och hörselskadade enligt 16 § 2 och med stöd till personligt biträde. Allmänt skyddat arbete skall också kunna kombineras med särskild stödperson för introduktion och uppföljning under uppföljning enligt 21 §. Allmän skyddat arbete får dock inte kombineras med särskilt stöd vid start av näringsverksamhet eller lönebidrag. Karaktären och syftet med stödformen särskilt stöd vid start av näringsverksamhet gör den olämplig att kombinera med allmänt skyddat arbete. Stödformen lönebidrag avser anvisningar till anställningar på den reguljära arbetsmarknaden.

### **33 §**

I bestämmelsen anges att skyddat arbete finns i form av allmänt skyddat arbete och skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare. Definitionen av de två typerna av skyddat arbete finns i 33 a § respektive 33 c §.

Begreppet allmänt skyddat arbete (ASA) är nytt. Som beskrivits ovan i avsnitt 4.10.1, skall allmänt skyddat arbete kunna anordnas av såväl Samhall AB som andra arbetsgivare. Allmänt skyddat arbete kan anordnas både av privata och offentliga arbetsgivare.

### **33 a §**

I paragrafen, som är ny, anges vilka förutsättningar som gäller för att allmänt skyddat arbete skall komma till stånd.

Paragrafen har utformats med reglerna för skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare som förebild. För att allmänt skyddat arbete skall komma till stånd skall länsarbetsnämnden anvisa en person med arbetshandikapp anställning hos en arbetsgivare och lämna ekonomiskt stöd till arbetsgivarens lönekostnad.

I enlighet med vad som gäller för skyddat arbete hos Samhall i dag skall länsarbetsnämnden också komma överens med arbetsgiva-

ren om anställning av personen i fråga för att skyddat arbete skall komma till stånd. Detta är en naturlig ordning, eftersom en anvisning till skyddat arbete rimligen inte kan göras förrän en sådan överenskommelse har träffats.

Som ett sista villkor gäller att länsarbetsnämnden skall lämna ekonomiskt stöd till arbetsgivaren i form av omkostnadsersättning. Närmare bestämmelser om omkostnadsersättningen förs in i en ny paragraf, 36 a §.

### **33 b §**

Bestämmelsen behandlas närmare i avsnitt 4.3.

Enligt utredningens förslag skall alla särskilda insatser för personer med arbetshandikapp föregås av ett kartläggnings- och utredningsprogram. Om den enskilde efter kartläggnings- och utredningsprogrammet anvisas allmänt skyddat arbete skall denna anvisning tidsbegränsas. Den första anvisningen skall inte omfatta mer än två år.

Bakgrunden till denna tidsbegränsning, som närmare har beskrivits i avsnitt 4.10.5, är att den enskilde inte bör erbjudas en tillsvi-dareanvisning förrän det har kunnat konstateras att detta är det enda reella – och lämpliga – kvarstående alternativet.

Innan den första anvisningsperioden har upphört skall länsarbetsnämnden pröva om den anvisade kan övergå till annan anställning. Om länsarbetsnämnden finner att den anvisade även framöver har behov av allmänt skyddat arbete kan nämnden besluta om en ny anvisning. En sådan anvisning skall gälla tills vidare.

Enligt 37 § i förordningen skall länsarbetsnämnden regelbundet pröva om den som har skyddat arbete kan övergå till annan anställning. Under den inledande tidsbegränsade anvisningsperioden skall utvecklingsinsatserna följa den individuella plan som har tagits fram för den enskilde och behovet av att göra sådana prövningar får därför normalt sett förutsättas vara mycket begränsat.

Om det finns särskilda skäl får länsarbetsnämnden redan första gången en person är aktuell för allmänt skyddat arbete, i stället för en tidsbegränsad anvisning, besluta att anvisningen skall gälla tills vidare. Med särskilda skäl avses framförallt att det står klart redan efter kartläggningsfasen att den enskilde inte under överskådlig tid kommer att ha förutsättningar att övergå till annan anställning. Det kan t.ex. röra sig om personer som har mycket omfattande funktionsnedsättningar.

**33 c §**

Paragrafen är ny.

I paragrafen anges under vilka förutsättningar skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare kommer till stånd. Bestämmelsen har flyttats över från 33 § tredje stycket och innebär inte några ändringar i sak.

**36 §**

I dag får arbetsgivare som anställer någon i skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare enligt 36 § stöd för sina lönekostnader på samma sätt som gäller för lönebidrag.

Som redovisats ovan i avsnitt 5.7.3 skall arbetsgivare som anställer personer i allmänt skyddat arbete ha rätt till samma typ av stöd för lönekostnader som gäller för skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare. Bestämmelsen har ändrats i enlighet härmed.

**36 a §**

Paragrafen är ny.

I paragrafen definieras vad som avses med omkostnadsersättning. Syftet är att ge arbetsgivaren ersättning för de utvecklingsinsatser som denne genomför för den enskilde utöver att tillhandahålla arbete.

Arbetsgivaren kan få ersättning för sina kostnader för arbetsledning, anpassningsåtgärder, stödinsatser, utbildning, praktik och andra liknande kostnader som arbetsgivaren har för den anställde.

Omkostnadsersättning kan endast utgå när det är fråga om allmänt skyddat arbete.

Som redovisats ovan föreslås allmänt skyddat arbete kunna kombineras med andra arbetsmarknadspolitiska program eller insatser. Omkostnadsersättning får inte lämnas för kostnader som arbetsgivaren kan få ersättning för genom sådana program eller andra insatser som regleras i förordningen. En arbetsgivare som t.ex. kan få ersättning för kostnader för viss utbildning av syn- och hörselskadade personer enligt 16 § har inte rätt till omkostnadsersättning för dessa kostnader.

Verksamhetens innehåll, kvalitet och resultat gynnas av en långsiktig planering. Det är en fördel om den enskilde, arbetsförmedlingen och arbetsgivaren vet vilka förutsättningar som kommer att gälla under överblickbar tid. Av detta skäl bör ersättningen fastställas i förväg för en period om högst tre år. Arbetsförmedlingen bör i god tid innan denna period löper ut diskutera med arbetsgiva-



ren om vilken nivå som skall gälla för omkostnadsersättningen under nästa period, för det fall den enskilde skall vara kvar i allmänt skyddat arbete.

Omkostnadsersättning får lämnas till en arbetsgivare med högst 100 000 kr per år och anställd i allmänt skyddat arbete.

### **39 §**

Paragrafen reglerar utbetalningen av lönebidrag och stöd till skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare.

Ändringen innebär att paragrafen även skall omfatta stöd till allmänt skyddat arbete. Samma regler kommer därmed att gälla för stöd till allmänt skyddat arbete som för skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare.

Reglerna om utbetalning i 39 § gäller såväl stöd till arbetsgivarens lönekostnader för anställda i allmänt skyddat arbete som för omkostnadsersättning. Som beskrivits ovan, i anslutning till 36 a §, skall länsarbetsnämnden fastställa omkostnadsersättningens storlek för en viss period med hänsyn till de insatser som skall genomföras under perioden. Utbetalningen av omkostnadsersättningen skall emellertid ske månadsvis i efterskott på samma sätt som gäller för stöd till lönekostnader. Arbetsgivaren har endast rätt till ersättning för verkliga och visade kostnader.

### **42 a §**

Paragrafen är ny.

Genom paragrafen införs en möjlighet för länsarbetsnämnden att återkalla en anvisning till allmänt skyddat arbete om syftet med anvisningen inte längre kan fullföljas. En återkallelse kan bli aktuell om en arbetsgivare t.ex. inte längre kan erbjuda den anvisade arbete på grund av arbetsbrist eller dylikt. Även när det efter hand visar sig att ett anvisat arbete av någon anledning inte är lämpligt för den anvisade bör en återkallelse kunna ske. Det kan också finnas andra skäl som gör att syftet med anvisningen inte kan fullföljas.

# Kommittédirektiv



Styrning och inriktning av Samhall AB

Dir.  
2002:34

---

Beslut vid regeringssammanträde den 7 mars 2002.

## Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare tillkallas med uppgift att se över styrning och inriktning av Samhall AB.

Syftet med Samhalls verksamhet är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten med god arbetsmiljö åt personer med arbetshandikapp där behoven finns. Verksamheten skall anpassas till de förutsättningar personer med arbetshandikapp har och bedrivs enligt affärsmässiga principer samt på marknadens villkor, varvid skall iaktas att övrigt näringsliv inte utsätts för osund konkurrens.

Utredningens uppdrag är att pröva om statens styrning av Samhall är ändamålsenlig för detta syfte och att vid behov lämna förslag till åtgärder som förbättrar styrningen så att högre grad av ändamålsenlighet och effektivitet uppnås.

Utredaren skall:

- analysera resultatet av Samhalls verksamhet i förhållande till regeringens mål och krav på verksamheten,
- pröva Samhalls arbetsmarknadspolitiska uppdrag och vid behov lämna förslag till ändringar,
- pröva ändamålsenligheten med nuvarande finansieringsmodell och vid behov lämna förslag till alternativ modell,
- se över nuvarande rekryteringsprocess för anställning i Samhall,
- föreslå alternativa insatser som kan kompensera en eventuell minskning av arbetstillfällen vid Samhall, samt
- utvärdera Samhalls nuvarande associationsform och analysera om utgångspunkterna i proposition 1991/92:91 om ombildning av Samhall till aktiebolag fortfarande är giltiga.

## Tidigare utredningar

Ett omfattande utredningsarbete under 1970-talet föregick etablerandet av Stiftelseorganisationen Samhällsföretag 1980. Förslaget till den nya organisationen finns i betänkandena Skyddat arbete (SOU 1972:54) och Organisation för skyddat arbete (SOU 1975:82). Förslagen i betänkandena kom att ligga till grund för riksdagens beslut (prop. 1977/78:30, bet. 1977/78:AU16, rskr. 1977/78:74) om den nya organisationen.

I november 1990 tillkallade regeringen en särskild utredare med uppdrag att genomföra en översyn av Samhall. Betänkandet Samhall i går, i dag och i morgon (SOU 1991:67) överlämnades till regeringen i augusti 1991 och på grundval av förslagen i detta betänkande beslutade riksdagen om Samhalls ombildning till aktiebolag per den 1 juli 1992 (prop. 1991/92:9).

Regeringen tillkallade i juni 1996 en utredare för att se över de sysselsättningsskapande åtgärderna för arbetshandikappade – anställning med lönebidrag, offentligt skyddat arbete och arbete inom Samhallkoncernen. Utredningen antog namnet LOSAM-utredning (SOU 1997:64). Utredningen remissbehandlades och regeringen tog ställning till förslag och synpunkter som förts fram av utredningen i budgetpropositionen för 1999 (prop. 1998/99:1).

## Bakgrund

Syftet med Samhalls verksamhet är att producera efterfrågade varor och tjänster och genom detta skapa meningsfulla och utvecklande arbeten med god arbetsmiljö åt personer med arbetshandikapp där behoven finns.

Regeringen ställer årligen vissa krav på Samhalls verksamhet:

- Samhall skall ge arbete åt arbetshandikappade anställda under ett visst minsta antal arbetstimmar.
- Minst 40 procent av arbetshandikappade som rekryteras till Samhall AB skall tillhöra de prioriterade grupperna, dvs. intellektuellt arbetshandikappade, psykiskt sjuka och flerhandikappade, enligt de definitioner som Samhall AB och AMS har enats om.
- Minst fem procent brutto av anställda med arbetshandikapp skall lämna Samhall AB för ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Anställda i Samhall har rätt att återgå till Samhall inom ett år efter att ha gått över till en annan anställning. Med bruttoövergångar

avses övergångar oavsett om de leder till en återgång till Samhall eller inte. Övergångskravet är formulerat i termer av bruttoövergångar. Samhall AB skall verka för att andelen kvinnor som lämnar bolaget skall öka för att på sikt uppgå till den genomsnittliga andelen anställda kvinnor i bolaget.

Vidare skall Samhall i möjligaste mån undvika att säga upp arbetshandikappade anställda på grund av arbetsbrist. Minskningar av antalet arbetshandikappade anställda bör i första hand ske genom naturlig avgång.

Samhall bör, om möjligt, ta regionalpolitisk hänsyn i samband med eventuella omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.

Rekryteringen och den lokala fördelningen av de anställda görs i samråd med Arbetsmarknadsverket.

Regeringen aviserade i budgetpropositionen för 2002 (prop. 2001/2002:1) en samlad översyn av hur de arbetshandikappades ställning skall stärkas på framtidens arbetsmarknad. Övriga statliga insatser inom området utreds inom ramen för utredningen Arbetsmarknadspolitiska program för personer med nedsatt arbetsförmåga (dir.2002:22).

Under ett antal år har Samhalls eget kapital minskat p.g.a. negativa ekonomiska resultat. Samtidigt har möjligheterna att erbjuda sysselsättning till arbetshandikappade minskat. Verksamheten har blivit alltmer känslig för fluktuationer i efterfrågan för bolagets produkter och tjänster. Vidare har den ökande internationella konkurrensen och de industriella strukturförändringarna i Sverige under 1990-talet drabbat Samhall hårt. Bolaget har haft svårt att omvandla sin allt mindre efterfrågade legotillverkning till utökad verksamhet inom tjänstesektorn. Regeringen har de två senaste åren sänkt sysselsättningskravet för Samhall utan att minska merkostnadsersättningen. År 2002 är kravet 28,5 miljoner timmar att jämföra med 31,9 miljoner timmar som var det ursprungliga kravet i samband med bolagiseringen. Sänkningen är en tillfällig åtgärd avsedd att minska Samhalls överkapacitet och att skapa utrymme för Samhall att genom strukturella åtgärder uppnå balans i sin ekonomi. Genom dessa sänkningar är Samhalls omfattning nere i de lägsta volymerna sedan verksamheten bolagiserades.

Samhall överlämnade till regeringen mot bakgrund av denna problematik ett förslag till modell för beräkning av den statliga merkostnadsersättningen i juni 2001 (N2001/6253/A).

## Uppdraget

### *Mål och krav*

Regeringen har i uppföljningen av Samhalls verksamhet uppmärksammat att metoderna för att styra verksamheten behöver ändras. Detta behov har även påtalats av Riksrevisionsverket.

I enlighet med propositionen 1991/92:91 om ombildning av Samhall till aktiebolag mm., beslutade riksdagen att ändra utformningen av sysselsättningskravet. Detta bestod vid den tiden av en ram för det högsta antalet arbetade timmar som fick ligga till grund för statsbidraget. I stället övergick staten till ett krav baserat på en viss minsta volym arbetstimmar. Denna minsta volym fastställdes till 31,9 miljoner arbetstimmar, som är den volym som har gällt fram till och med 2000. När kravet infördes var 31,9 miljoner arbetstimmar en volym som Samhall utan svårighet kunde uppnå, med hänsyn till de marknadsförutsättningar och till den storlek på den statliga ersättningen som gällde vid den tiden. Sysselsättningsvolymerna i Samhall ökade successivt mellan 1993 och 1995 från 32,0 till 34,7 miljoner arbetstimmar. Modellen var tänkt att underlätta för Samhall att öka antalet anställda under goda konjunkturer, när affärerna gick bra och bolaget kunde betala en större del av arbetskraftskostnaderna.

Samhall har de senaste åren dock haft återkommande problem med att uppnå den nödvändiga beläggningen. Samhall skall enligt avtalet med staten i möjligaste mån undvika att säga upp arbetshandikappade anställda. Att Samhall har som policy att inte säga upp arbetshandikappade i samband med strukturförändringar har gjort att det finns en viss svårighet att sysselsätta ett givet antal personer när försäljningen minskat. Som nämndes ovan beslutade regeringen att sänka sysselsättningskravet för 2001 och 2002 som en tillfällig åtgärd för att minska Samhalls överkapacitet och ekonomiska underskott. Sysselsättningskravet för 2002 är 28,5 miljoner timmar, dvs. 3,4 miljoner färre arbetstimmar eller cirka 2 800 färre anställda än det antal som motsvarar en sysselsättningsnivå av 31,9 miljoner arbetstimmar. I december 2001 hade Samhall 25 328 anställda med arbetshandikapp.

Olika bedömningar av den optimala omfattningen för Samhall finns i LOSAM-utredningen och i Riksrevisionsverkets rapport RRV 2000:14 Stödet till arbetshandikappade – modeller för en reformering av statens insatser. Mot denna bakgrund skall utreda-

ren redovisa förslag till metoder för att styra omfattningen av Samhalls verksamhet.

I prop. 1991/92:91 om ombildning av Samhall till aktiebolag mm., fastställdes kravet för rekryteringen från de prioriterade grupperna till 40 procent. De prioriterade grupperna definierades som intellektuellt arbetshandikappade, psykiskt sjuka och flerhandikappade. Närmare definitioner har Samhall och Arbetsmarknadsstyrelsen enats om i samverkansavtal.

Samhall har varje år uppfyllt kravet för rekryteringen från de prioriterade grupperna. Riksrevisionsverket har dock i rapporten RRV 1999:18 Samhall – en effektiv åtgärd? beskrivit hur kraftiga offentliga besparingar och en successiv minskning av merkostnadsersättningen har tvingat Samhall att prioritera verksamhetens kostnadseffektivitet. Enligt RRV har kostnadseffektiviteten blivit ett uttalat mål som utgör ett incitament för att Samhall skall eftersträva att förhandla till sig arbetssökande som har så bra arbetsförmåga som möjligt. Utredaren skall bedöma i hur stor utsträckning målet uppfyllts och även vara obehindrad att lämna förslag på hur det kan omformuleras.

I LOSAM-utredningen fann man starka skäl att betona Samhalls rehabiliterande och utvecklande syfte och att skärpa kravet för övergångarna. Regeringen har successivt genom åren ökat kravet på övergångar från 3 procent 1992 till dagens 5 procent. Riksrevisionsverket har i rapport RRV 1999:18 Samhall – en effektiv åtgärd? hävdad att Samhalls prioritering av kostnadseffektiviteten utgör ett uttalat mål som står i konflikt med kravet att arbetet skall vara rehabiliterande. Utredaren skall mot denna bakgrund lämna förslag till hur genomströmningen i Samhall kan öka.

Andelen anställda arbetshandikappade kvinnor i Samhall har legat kring 46 procent de senaste åren. Ändå har andelen kvinnor som övergått till arbete endast legat kring 35 procent. Staten har i avtalet med Samhall ställt krav på att bolaget skall verka för att andelen kvinnor som lämnar bolaget skall öka för att på sikt uppgå till den genomsnittliga andelen anställda kvinnor i bolaget. Utredaren skall analysera och synliggöra anledningarna till att övergångarna till arbete inte blir fler för de kvinnliga arbetshandikappade anställda och lämna förslag till hur dessa övergångar kan öka.

Av Samhalls bolagsordning framgår bl.a. att bolaget skall skapa meningsfulla arbeten åt personer med arbetshandikapp där behoven finns. Utredaren skall visa hur Samhall genomför denna uppgift

samt vilka konsekvenser det får för bolagets förutsättningar att bedriva en effektiv verksamhet.

Utredaren skall i sin analys beakta de konkurrensnedvridande effekter som Samhalls verksamhet kan ge upphov till samt ta hänsyn till relevanta delar av EU:s gemensamma regelverk.

Regeringen har efter utskottsinitiativ (bet. 1996/97: AU1), i sina årliga krav på Samhalls verksamhet, uttalat att Samhall bör, om möjligt, ta regionalpolitisk hänsyn i samband med omstruktureringar och undvika att lägga ner verksamheter på orter med svag arbetsmarknad.

Under de senaste åren har Samhall avvecklat en del verksamheter och därigenom minskat sin geografiska täckning. Utredaren skall bedöma om den regionala hänsynen behöver tydliggöras och om så är fallet föreslå hur ett sådant uppdrag skulle kunna formuleras. Även kostnaden för ett sådant uppdrag bör beräknas.

Utredaren skall dessutom föreslå hur verksamheten skall följas upp och utvärderas.

### *Samhalls uppdrag*

Utredaren skall bedöma möjligheten och lämpligheten att särskilja flera arbetsmarknadspolitiska uppdrag för Samhall med hänsyn till exempelvis olika målgrupper inom verksamheten. Även ansvarsfördelningen mellan Arbetsmarknadsverket och Samhall skall prövas och eventuella förslag lämnas på hur Samhalls nuvarande uppdrag kan omformuleras eller brytas ner på olika deluppdrag.

### *Finansieringsmodell*

Med den finansieringsmodell som gällde från budgetåret 1984/85 fram till Samhalls bolagisering, fastställdes merkostnadsersättningen som en viss procentandel av lönesumman (inklusive lönebidrag) för de anställda med arbetshandikapp (SOU 1991:67 Samhall i går i dag i morgon). Vid Samhalls bildande 1980 motsvarade statens ersättning till Samhall 143 procent av lönerna för de arbetshandikappade. Motsvarande siffra var 90 procent år 2000. I propositionen 1991/92:91 om ombildning av Samhall till aktiebolag, beslutade riksdagen att övergå till en finansieringsmodell

baserad på ett fast krontalsbelopp som årligen skulle omräknas med hänsyn till pris- och löneutvecklingen.

Samhall presenterade i januari 1998 en studie av Samhalls merkostnader, som ett underlag för att kunna fastställa den statliga ersättningen. Den uppskattning som gjordes av merkostnadernas storlek granskades senare av konsultfirman Öhrlings Coopers & Lybrand, som visade att antagandena i Samhalls analys var kopplade till en stor osäkerhet och att beräkningarna var mycket känsliga för dessa antaganden.

Sedan 1999 ges en fast, nominell ersättning. Detta innebär att bolaget måste kompensera prisutvecklingen för samtliga verksamhetskostnader med effektivitetsförbättringar och ökad intjäningsförmåga. Utredaren skall pröva finansieringsmodellens ändamålsenlighet och vid behov lämna förslag till en ny modell. Bland annat skall utredaren pröva om det är möjligt med en merkostnadsersättning som delvis är uppdrags- eller individbaserad och som tar hänsyn till antalet arbetstimmar. Modellen skall även vara förenlig med statens mål och krav för Samhall. Möjliga målkonflikter skall synliggöras. Förslag skall lämnas om hur dessa målkonflikter skall hanteras.

### *Regler för anställning*

Tillsvidareanställning är den normala anställningsformen för arbetshandikappade Samhallanställda. Med utgångspunkt i detta och mot bakgrund av sina förslag i övrigt skall utredaren överväga om det finns skäl att ändra tillämpningen av gällande regler för anställning.

### *Alternativa insatser*

Konjunktursvängningar och andra förändringar i marknadsförutsättningarna påverkar uppenbarligen verksamheten inom Samhall. Utredaren skall föreslå alternativa insatser inom eller utanför Samhall för de arbetshandikappade som inte kan erbjudas sysselsättning inom bolaget.

Dessutom har Samhall de senaste åren avvecklat vissa olönsamma verksamheter och därigenom minskat sin lokala täckning. En del av sådan avvecklad verksamhet har övertagits av kommuner



och andra aktörer med olika finansieringsformer, omfattning, konstruktion och resultat. Utredaren skall pröva behovet av alternativa insatser till Samhall när Samhall inte erbjuder sysselsättning. Om sådana insatser behövs skall utredaren även föreslå hur de kan styras och finansieras. I sammanhanget skall gränsdragningen mot andra konjunkturberoende arbetsmarknadspolitiska åtgärder belysas.

### *Rekryteringsprocessen*

Samhall är till för att skapa meningsfullt och utvecklande arbete åt arbetshandikappade som inte kan få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Det är av stor vikt att säkerställa rekryteringen från denna målgrupp och att kvalitetssäkra processen. Ett samarbetsavtal mellan Samhall och AMS har nyligen träffats avseende rekryteringsprocessen in i Samhall. Utredaren skall se över rekryteringsprocessen för anställning i Samhall och, vid behov, lämna förslag på förändringar. Utredaren skall i denna fråga samråda med Arbetsmarknadsstyrelsen.

### *Associationsform*

Förutsättningarna för att Samhall skall genomföra sitt uppdrag har delvis ändrats sedan Samhall ombildades till aktiebolag. Detta gäller framförallt Samhalls intäktskällor, nämligen den statliga merkostnadsersättningen och bolagets marknadsanpassning. Utredaren skall följa upp om slutsatserna i SOU 1991:67 Samhall i går idag och i morgon samt proposition 1991/92:91 om ombildning av Samhall till aktiebolag fortfarande är giltiga. Utredaren skall vidare beskriva hur förslagen i utredningen påverkar förutsättningarna att bedriva verksamheten i aktiebolagsform.

### **Samråd**

Utredaren skall samråda med utredningen Arbetsmarknadspolitiska program för personer med nedsatt arbetsförmåga (dir. 2002:22).

### **Redovisning av uppdraget**

Den särskilda utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 15 mars 2003.

(Näringsdepartementet)

# Kommittédirektiv



Tilläggsdirektiv till Samhallutredningen

Dir.  
2003:4

---

Beslut vid regeringssammanträde den 23 januari 2003.

## **Sammanfattning av uppdraget**

Regeringen bemyndigade den 7 mars 2002 chefen för Näringsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över styrning och inriktning av Samhall AB. Utredningen har antagit namnet Samhallutredningen (N 2002:04). Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 15 mars 2003.

## **Förlängning**

Utredaren skall, i stället, redovisa sitt uppdrag senast den 31 maj 2003.

(Näringsdepartementet)

## Nyckeltal för merkostnadsersättning

År	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Merkostnads- ersättning, mnkr	Merkostnads- ersättning, mnkr	Arbets-timmar 1000-tal	Merkostnads- ersättning per timme (M/C)	Merkostnads- ersättning per timme (B/C)	Lönkost- nader, mnkr	Lönkost- nader, mnkr	Resultat- procent (M/F)	Totala intäkter, mnkr	Merkostnads- ersättningens andel av totala intäkterna (M/I)	KPI
	löpande priser	fasta priser		löpande priser	fasta priser	löpande priser	fasta priser	%	löpande priser	%	basår= 1980
1980/81 *)	1 935	1 935	24 300	80	80	1 424	1 424	136	2 949	66	100
1981/82 *)	2 041	1 821	25 234	81	72	1 392	1 242	147	3 164	65	112
1982/83 *)	2 385	1 960	26 076	91	75	1 566	1 287	152	3 757	63	122
1983/84 *)	2 605	1 965	26 473	98	74	1 744	1 315	149	4 306	60	133
1984/85	2 765	1 931	30 000	92	64	1 902	1 328	145	4 780	58	143
1985/86	2 822	1 835	30 000	94	61	2 091	1 360	135	5 059	56	154
1986/87	3 098	1 933	30 000	103	64	2 271	1 417	136	5 466	57	160
1987/88	3 305	1 979	30 660	108	65	2 582	1 546	128	5 965	55	167
1988/89	3 470	1 964	31 150	111	63	2 786	1 577	125	6 268	55	177
1989/90	3 983	2 117	32 110	124	66	3 263	1 735	122	7 008	57	188
1990/91	4 249	2 045	31 280	136	65	3 527	1 697	120	7 260	59	208
1991/92	4 570	2 011	31 580	145	64	3 777	1 662	121	7 487	61	227
1993	4 800	2 065	32 091	150	64	3 792	1 606	129	8 133	59	232
1992/93 **)	7 150	3 077	47 213	151	65	5 571	2 397	128	11 939	60	232
1994	4 960	1 996	33 644	147	59	3 939	1 585	126	8 843	56	249
1995	4 739	1 860	34 717	137	54	4 383	1 720	108	9 142	52	255
1996	4 735	1 860	34 354	138	54	4 562	1 782	104	9 144	52	256
1997	4 424	1 721	32 185	137	53	4 514	1 756	98	8 992	49	257
1998	4 456	1 732	31 764	140	55	4 542	1 765	98	9 538	47	257
1999	4 262	1 651	32 067	133	51	4 658	1 805	91	9 394	45	258
2000	4 262	1 635	31 593	135	52	4 760	1 826	90	10 090	42	261
2001	4 262	1 596	29 838	143	53	4 690	1 756	91	9 084	47	267
2002	4 262	1 561	28 300	151	55	4 574	1 675	93	8 567	50	273

\*) Skattat antal arbetstimmar utifrån antalet anställda med arbetshandikapp vid budgetårets slut.

\*\*) Byte av budget år, omfattar 18 månader. År 1993 är en delmängd av 1992/93 och vice versa.

Källa: Samhall AB samt egna beräkningar

# Statistik över behovet av Samhall eller Samhalliknande verksamhet och arbetslivsinriktad rehabilitering

En rapport av SCB på uppdrag av Samhallutredningen

Örebro  
Statistiska centralbyrån  
Mars 2003

Carl-Gunnar Hanaeus  
Henrik Gustafsson  
Milica Petric

## 1. Inledning

I denna rapport redovisas genomförandet och resultatet från SCB:s undersökning om behovet av Samhall eller Samhalliknande verksamhet och arbetslivsinriktad rehabilitering för arbets sökande, långtidssjukskrivna och långvariga socialbidragstagare. Undersökningen har genomförts på uppdrag av Samhallutredningen.

## 2. Population och urval

Målpopulationen är alla kommuner i Sverige. Som urvalsram används SCB:s register över kommuner år 2003. Urvalet omfattar totalt 146 kommuner.

Behovet av skyddade anställningar och arbetslivsinriktad rehabilitering skiljer sig åt mellan olika delar av landet. För att få ett representativt urval och god precision i skattningarna stratifierades populationen därför efter förvärvsregioner. Kommunerna klassificeras till olika förvärvsregioner med utgångspunkt från areal, antalet förvärvsarbetande, fördelningen av förvärvsarbetande på sekto-

rer och näringsgrenar m.m. Metoden redovisas i publikationen "Lokala arbetsmarknader och förvävsregioner", (1991).

När urvalsstorleken skulle bestämmas var huvudsakligen följande aspekter utgångspunkt:

- Noggrannhet: Trots att urvalet ska vara så litet som möjligt ur ett kostnadshänseende ska det vara tillräckligt stort för att resultaten ska bli "tillförlitliga". Det mått på precision som användes är relativa medelfelet (variationskoefficient, cve) för skattning av totalen.
- Minimnivå: Urvalet måste vara tillräckligt stort för att konfidensintervall skall kunna bildas (med stöd av centrala gränsvärdesatsen). Bortfall kan dessutom medföra att vissa stratum blir utan observationer om det inkluderas för få observationer. Därför valdes minst två kommuner från varje stratum (förvävsregion).

Variationskoefficienten på en estimator för totalen för X (hjälpvariabel) ger ungefär samma variationskoefficient för en estimator för totalen på Y (undersökningsvariabel) förutsatt att dessa variabler är högt korrelerade. Som hjälpvariabel användes en variabel baserad på summan av antal arbetslösa, antal vuxna socialbidragstagare och antal förtidspensionärer och mottagare av sjukbidrag. Denna variabel samvarierar i hög grad med undersökningens huvudvariabel.

Framräknande av stickprovsstorleken (n) gjordes enligt följande:

$$n \geq \frac{\left( \left( \sum_{h=1}^H N_h * S_{xh} \right)^2 / (cve * t_x)^2 \right)}{\left( 1 + \sum_{h=1}^H N_h * S_{xh}^2 / (cve * t_x)^2 \right)}$$

där

$t_x$  är summan av antal arbetslösa, antal vuxna socialbidragstagare och antal förtidspensionärer och mottagare av sjukbidrag

$N_h$  är antal kommuner i stratum h

$S_{xh}^2$  är variansen för hjälpvariabel X i stratum h

*cve* är variationskoefficienten för hjälpvariabel X

När urvalet har dragits allokerades stickprovet enligt en metod som kallas X-optimal allokering. Då den valda designen är ett stratifierat urval med OSU inom strata allokerades stickprovet enligt följande:

$$n_h = n \frac{N_h S_{xU_h}}{\sum_{h=1}^H N_h S_{xU_h}}$$

Erfarenheten säger att de flesta undersökningar kommer att drabbas av bortfall. Om bortfallet inte är negligerbart kommer skattningarna att få större varianser än de som angivits i villkoret för önskad precision. Därför var det lämpligt att ta hänsyn till förväntad andel svar i varje stratum vid allokeringen.

*Tabell 1.* X-optimal allokering med olika nivåer på variationskoefficienten med minst två observationer i varje stratum

Förvävsregion	$N_h$	$n_h$ (cve=10%)	$n_h$ (cve=5%)	$n_h$ (cve=2%)	$n_h$ (cve=1%)
1	29	26	29*	29*	29*
2	16	16*	16*	16*	16*
3	15	10	15*	15*	15*
4	108	29	51	63	65
5	10	2	2	3	3
6	54	6	9	11	12
7	18	2	3	3	4
8	12	2	2	2	2
9	22	2	2	2	2
10	5	2	2	2	2
<i>Totalt</i>	<i>289</i>	<i>97</i>	<i>131</i>	<i>146</i>	<i>150</i>

\* stratum som totalundersöks

Det precisionskrav som användes i undersökningen är cve på 2 procent. Vanligtvis anses ett 5-procentigt precisionskrav vara tillräckligt bra. Skillnaden i det totala antalet undersökta objekt var dock marginell mellan 2- och 5-procentigt precisionsnivå. Vid antagande om ett slumpmässigt bortfall på ca 10 procent kommer det önskade precisionskravet att försämrats.

De strata som innehåller de tre största kommunerna, Stockholm, Göteborg och Malmö, totalundersöktes.

Inom varje utvald kommun finns flera redovisningsenheter (Försäkringskassa, Arbetsförmedling samt Socialkontor). Den valda stickprovsstorleken genererade följande antal redovisningsenheter.

Tabell 2. Urval och redovisningsenheter

Stratum		Antal			
Id	$N_h$	$n_h$	Arbetsförmedlingar	Försäkringskassor	Socialkontor
1	29	29	61	37	
2	16	16	32	22	
3	15	15	26	19	
4	108	63	94	63	
5	10	3	4	3	
6	54	11	11	11	
7	18	3	3	3	
8	12	2	2	2	
9	22	2	3	2	
10	5	2	2	2	
<i>Totalt</i>	<i>289</i>	<i>146</i>	<i>238</i>	<i>164</i>	<i>24*</i>

\*Pga. svårigheten att redovisa uppgifter gjordes ett två-fas urval för delundersökningen avseende socialkontor. Dessa resultat kommer att användas som en korrigeringsterm

Adress, kontaktperson och telefonnummer för aktuella arbetsförmedlingar och försäkringskassor hämtades från AMS:s kontorsregister samt försäkringskassornas adress och telefonkatalog. En viss bearbetning och uppdatering krävdes för att få aktuella uppgifter.

### 3. Genomförande

Vid test av enkäten till Socialkontoren samt genom samtal med Svenska Kommunförbundet om frågeutformningen framkom att det skulle vara tidskrävande och komplicerat att besvara enkäten om de långvariga socialbidragstagarnas behov. Med anledning av detta beslutades i samråd med uppdragsgivaren och efter hörande med Svenska Kommunförbundet att minska urvalet betydligt. Detta innebär att resultaten från Socialkontoren ska betraktas med



*stor försiktighet.* Då resultaten troligtvis innehåller stora mätfel beslutades att separat redovisa skattningarna från Socialkontoren. Det är dessutom troligt att dessa antalsuppgifter och de siffror som är redovisade från arbetsförmedlingarna och försäkringskassorna överlappar varandra. Enkätformulär och följbrev framgår av bilaga 1.

### 3.1 Mätmetod

Undersökningen genomfördes med postenkäter. Tre olika enkäter skickades ut beroende på om undersökningsobjektet var en arbetsförmedling, försäkringskassa eller ett socialkontor. Enkäterna togs fram i samråd med Mättekniska laboratoriet på SCB.

### 3.2 Introduktionsåtgärder

Samtliga urvalsobjekt fick ett introduktionsbrev som beskrev undersökningens syfte och innehåll. Introduktionsbrevet skrevs av Samhallutredningen. För enkäten om långvariga socialbidragstagare kontaktades dessutom de berörda kommunernas socialtjänst per telefon för inhämtande av namn och adress till lämplig mottagare av enkäten. I samband med detta skedde en särskild introduktion av enkäten och förklaring av syftet med den. Dessutom sändes ett särskilt introduktionsbrev anpassat för socialkontoren ut.

### 3.3 Datainsamlingsperiod

Enkäterna skickades ut i slutet av vecka 7. Sista svarsdatum var fredagen den 7 mars 2003. Telefonpåminnelse genomfördes under ytterligare 1,5 vecka. För socialkontoren sändes enkäterna ut en vecka senare och sista svarsdatum var den 14 mars 2003. Telefonpåminnelse och insamling fortsatte i detta fall till den 24 mars.

### 3.4 Resultat av datainsamlingen

#### 3.4.1 Arbetsförmedlingar och försäkringskassor

Det totala objektbortfallet uppgick till 8,2 procent. Med objektbortfall menas att inget svar har kommit in från den utvalda kommunen. Med partiellt bortfall menas att någon eller några av de redovisningsenheter som ingår i kommunen saknas.

Tabell 3. Bortfallsredovisning

Stratum	Objektbortfall	Partiellt bortfall	
		Arbetsförmedlingar	Försäkringskassa
1	3,4%	17,2%	13,8%
2	12,5%	31,3%	18,8%
3	0%	6,7%	0%
4	11,1%	25,4%	36,5%
5	0%	0%	33,3%
6	9,1%	9,1%	54,5%
7	33,3%	33,3%	66,7%
8	0%	0%	50,0%
9	0%	0%	50,0%
10	0%	0%	50,0%
<i>Totalt</i>	<i>8,2%</i>	<i>19,9%</i>	<i>28,8%</i>

#### 3.4.2 Kommunernas socialtjänst

Totalt skickades 24 enkäter ut, varav 19 besvarades. Bortfallet bland socialkontoren uppgick därmed till 20 procent.

### 4. Estimation (uppräkningsförfarande)

I det här avsnittet kommenteras uppräkningsförfarandena för arbetsförmedlingar och försäkringskassor. Socialkontoren kommenteras och redovisas i särskilt avsnitt.

Syftet är att skatta två totaler för behovet av antal skyddade anställningar respektive arbetslivsinriktad rehabilitering. Uppräkning av urvalet till populationstotaler sker med hänsyn till urvalsobjektens urvalssannolikhet och på grundval av kända populationsuppgifter från urvalsramen.

Den valda estimatorn, GREG-estimatorn, för skattningen av totalerna utnyttjar hjälpinformation för att förbättra precisionen i skattningarna och/eller minska bias p.g.a. bortfall. I princip använder sig GREG-estimatorn av det linjära beroendet mellan variabeln av intresse och hjälpvariabeln via en regressionsmodell. De grundläggande egenskaperna hos estimatorn - att skattningen är approximativt unbiased och att skattningen av varians är valid - är inte beroende av att regressionsmodellens parametrar är "sanna". Effektiviteten hos estimatorn är beroende av hög korrelation mellan undersöknings- och hjälpvariabeln.

#### 4.1. Teori

I detta avsnitt ges en översiktlig beskrivning av den teori som ligger till grund för den valda estimatorn (för ytterliggare information se Särndal, Swensson och Wretman (1992)). Betrakta en ändlig population bestående av  $N$  element, säg  $U = \{u_1, \dots, u_k, \dots, u_N\}$ , och antag att man är intresserad av att skatta totalen  $t_y = \sum_U y_k$ , där  $y_k$  är värdet på undersökningsvariabeln  $y$  för det  $k$ :te elementet i populationen.

Låt  $s$  vara ett stickprov av storleken  $n$  draget från med sannolikheten  $p(s)$ . Inklusionssannolikheterna är då  $\pi_k = \sum_{s \ni k} p(s)$  och  $\pi_{kl} = \sum_{s \ni \{k,l\}} p(s)$ . Pga. bortfall erhålls svar endast för mängden  $r$  ( $r \subseteq s$ ) vilken är av storleken  $m$ . Antag vidare att vi har en hjälpvariabel  $\mathbf{x}_k$  för  $k \in s$  och att vi känner motsvarande populationsstorheter. Den generella regressionsestimatorn (GREG) för  $t_y$  kan nu skrivas

$$\hat{t}_{y,reg} = \sum_r d_k g_k y_k$$

där

$$d_k = n/(m\pi_k)$$

och

$$g_k = 1 + \left( \sum_U \mathbf{x}_k - \sum_r d_k \mathbf{x}_k \right)' \left( \sum_r d_k \mathbf{x}_k \mathbf{x}_k' \right)^{-1} \mathbf{x}_k$$

## 4.2 Estimation i undersökningen samt val av hjälpinformation

All insamlad data registrerades i Excel. Efter avslutad granskning skapades en SAS-datafil innehållande alla godkända uppgifter.

För att möjliggöra användning av GREG-estimatoren krävdes en lämplig hjälpvektor innehållande bra hjälpinformation. För att förbättra precisionen ska en bra hjälpinformation samvariera med undersökningsvariabeln. Fler olika kombinationer av registervariabler testades. Alla tillgängliga och väsentliga hjälpvariabler var korrelerade med varandra vilket medförde att bara en hjälpvariabel användes i estimationen. Den variabel som ansågs vara mest lämplig var befolkningsantalet för respektive kommun.

De kvantitativa frågorna i enkäterna ligger till grund för total-skattningarna i undersökningen. Se avsnitt 7. Förutom punktskattningar för totaler redovisas spridningsmått så som variansen och felmarginalen för dessa punktskattningar.

Förutom rikstotalskattningar för undersökningsvariablerna redovisas även totalskattningar för vissa redovisningsgrupper. Allokeringen och stratifieringen möjliggjorde en särredovisning för stratum 1, 2, 3 och 4-10.

Samtliga punkt- och medelfelsskattningar är genomförda i PC-miljö med CLAN, vilket är ett vid SCB utvecklat SAS-makro (Andersson och Nordberg, 1998).

## 5. Undersökningens tillförlitlighet

I det här avsnittet kommenteras tillförlitligheten för uppgifterna från arbetsförmedlingarna och försäkringskassorna. Delundersökningen om socialkontoren kommenteras och redovisas i avsnitt 8.

Samtliga skattningar som redovisas under avsnitt 7 är behäftade med en viss osäkerhet på grund av olika felkällor som uppkommer i undersökningen.

I en urvalsundersökning är alltid skattningarna behäftade med fel beroende på att endast en delmängd (ett urval) av populationen studeras. Detta fel, som benämns *urvalsfel*, kan kvantifieras med hjälp av konfidensintervall. Det är dock viktigt att tänka på att urvalsfelet endast är en av flera faktorer som påverkar undersökningens kvalitet. Betydande faktorer är naturligtvis även *mätfel*, *ramfel* och *bortfallsfel*.

- Mätfel: frågor och svar kan ha uppfattas på olika sätt vilket leder till att resultaten blir felaktiga/osäkra. För att få ett mått på mätfelens storlek krävs en evalveringsstudie vilket inte är praktiskt möjligt vid engångsundersökningar. SCB har försökt att minimera mätfelen genom konsultation med Mättekniska laboratoriet på SCB samt genom test hos potentiella uppgiftslämnare. Vår bedömning är dessutom att uppgiftslämnarna är insatta i ämnet samt i hög grad berörs av resultaten vilket borde medföra tillförlitliga resultat.
- Ramfel: rampopulation och målpopulation överensstämmer inte vilket leder till under- och/eller övertäckning. I denna studie var undertäckning (precis som övertäckningen) av mindre betydelse då uppgifterna rörande kommuner och dess arbetsförmedlingar respektive försäkringskassor kan ses som stabila över tiden. I och med det att urvalsobjektet var kommuner fanns inga kända element som hör till över- eller undertäckning. I arbetsförmedlingarnas adressregister fanns däremot arbetsförmedlingar som var nedlagda och andra som till följd av annan verksamhetsinriktning eller specialisering inte hade registrerade personer.
- Bortfallsfel: svar saknas från undersökningsobjekt som ingått i urvalet vilket leder till skevhet i resultaten; se även avsnitt 3.4.

För att göra en bedömning av felens betydelse skiljer man på slumpmässiga och systematiska fel. Slumpmässiga fel orsakar en slumpmässig osäkerhet hos resultaten och systematiska fel påverkar (snedvrider) resultaten i en viss riktning vilket leder till en överskattning eller underskattning.

Genom att utnyttja statistiska samband mellan registervariabler (hjälpinformation) och undersökningsvariabler, kan både urvalsfelet och bortfallsfelet reduceras.

### 5.1 Slumpmässiga fel

Den slumpmässiga osäkerheten som beror på urvalsfel kan uttryckas i form av ett konfidensintervall, som beräknas med hjälp av skattningens medelfel. Ett approximativt 95-procentigt konfidensintervall för en skattning bildas genom:

*skattning*  $\pm 1,96 \times$  (medelfelet för skattningen)

Talet 1,96 motsvarar konfidensgraden 95 procent. Med ett 95-procentigt konfidensintervall menas att det *sökta värdet* i 95 fall av 100 ligger inom dess gränser, om andra fel än slumpfel är försumbara. I denna rapport redovisas ett approximativt 95-procentigt konfidensintervall till de skattningar som beräknats. Skattningar och dess konfidensintervall redovisas i avsnitt 7.

## 5.2 Systematiska fel

Bortfall och mätfel är vanligtvis de felkällor som i första hand orsakar systematiska fel. För att förhindra mätfelens omfattning har datamaterialet genomgått olika granskningsåtgärder.

## 6. Bearbetningar av datamaterialet

De inkomna enkäterna granskades manuellt. Den vanligaste granskningsåtgärden bestod i att ta kontakt med uppgiftslämnaren för komplettering eller justering av uppgifter där de saknades eller var uppenbart felaktiga. Många uppgiftslämnare ansåg det svårt att besvara frågorna, detta gällde särskilt de försäkringskassor och socialkontor som ansvarade för stora kommuner eller delar av stora kommuner.

För att reducera bortfallet genomfördes telefonpåminnelser. Detta arbete hade god verkan och antalet inkomna enkäter fördubblades.

## 7. Resultat

I det här avsnittet redovisas resultaten av undersökningen av behoven för personer som är långtidsarbetslösa respektive långtidssjuk-skrivna. För resultaten från studien om behoven för långvariga socialbidragstagare se avsnitt 8.

**Tabell 4.** Fråga 3 i delundersökningen för arbetsförmedlingar  
(Antal inskrivna arbetssökande med arbetshandikapp)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	5 426	770	148 210
2	8 127	1 141	325 482
3	6 044	235	13 802
4-10	81 403	6 658	11 080 577
<i>Totalt</i>	<i>101 349</i>	<i>6 807</i>	<i>11 585 378</i>

**Tabell 5.** Fråga 5 i delundersökningen för arbetsförmedlingar  
(Antal personer, av de inskrivna arbetssökande med arbetshandikapp, med behov av rehabilitering/sysselsättning vid Samhall- eller Samhallliknande verksamhet som inte är tillgodosett)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	971	123	3 773
2	2 133	586	85 970
3	1 363	111	3 103
4-10	11 759	1 826	833 954
<i>Totalt</i>	<i>16 263</i>	<i>1 925</i>	<i>926 809</i>

**Tabell 6.** Fråga 4 i delundersökningen för arbetsförmedlingar  
(Antal långtidsinskrivna arbetssökande)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	2 084	182	8 261
2	2 760	286	20 492
3	3 201	206	10 638
4-10	31 340	3 305	2 730 227
<i>Totalt</i>	<i>39 556</i>	<i>3 328</i>	<i>2 769 661</i>

**Tabell 7.** Fråga 6 i delundersökningen för arbetsförmedlingar  
(Antal personer, av de långtidsinskrivna arbetssökande, med behov av annan arbetsinriktad rehabilitering än Samhall eller Samhallliknande verksamhet)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	1 225	143	5 105
2	1 361	189	8 892
3	1 405	64	1 037
4-10	15 196	2 769	1 916 480
<i>Totalt</i>	<i>19 271</i>	<i>2 779</i>	<i>1 930 349</i>

**Tabell 8.** Fråga 3 i delundersökningen för försäkringskassor  
(Antal långtidssjukskrivna)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	23 417	1 491	555 845
2	14 513	1 188	352 741
3	8 918	0	0
4-10	86 776	5 944	8 834 092
<i>Totalt</i>	<i>134 076</i>	<i>6 243</i>	<i>9 742 639</i>

**Tabell 9.** Fråga 4 i delundersökningen för försäkringskassor  
(Antal personer, av de långtidssjukskrivna, som har behov av rehabilitering/sysselsättning vid Samhall- eller Samhallliknande verksamhet som inte är tillgodosett)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	1 477	283	20 038
2	795	135	4 585
3	827	0	0
4-10	7 132	1 281	410 523
<i>Totalt</i>	<i>10 331</i>	<i>1 319</i>	<i>435 147</i>



**Tabell 10.** Fråga 5 i delundersökningen för försäkringskassor  
(Antal personer, av de långtidssjukskrivna, som har behov av annan  
arbetslivsinriktad rehabilitering än Samhall eller Samhalliknande  
verksamhet)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	5 314	761	144 902
2	4 318	439	48 154
3	1 746	0	0
4-10	18 680	3 608	3 254 777
<i>Totalt</i>	<i>30 455</i>	<i>3 714</i>	<i>3 447 855</i>

**Tabell 11.** Antal långtidssjukskrivna, inskrivna arbetssökande med  
arbetshandikapp och långtidsinskrivna arbetssökande

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	30 926	1 688	712 315
2	25 399	1 672	698 715
3	18 163	313	24 439
4-10	199 519	9 517	22 644 896
<i>Totalt</i>	<i>274 980</i>	<i>9 818</i>	<i>24 097 678</i>

**Tabell 12.** Antal personer av de långtidssjukskrivna och inskrivna  
arbetssökande med arbetshandikapp som har ett behov av Samhall-  
eller Samhalliknande verksamhet som inte är tillgodosett

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	2 448	309	23 811
2	2 928	602	90 555
3	2 190	111	3 103
4-10	18 891	2 231	1 244 478
<i>Totalt</i>	<i>26 594</i>	<i>2 334</i>	<i>1 361 956</i>

*Tabell 13.* Antal personer av de långtidssjukskrivna och långtidsinskrivna arbets sökande som har ett behov av arbetslivsinriktad rehabilitering (ej Samhall eller Samhalliknande verksamhet)

<i>Förvävsregion</i>	punktskattning	± felmarginal	variansen för punktskattning
1	6 539	775	150 007
2	5 679	478	57 046
3	3 151	64	1 037
4-10	33 876	4 548	5 171 257
<i>Totalt</i>	<i>49 726</i>	<i>4 638</i>	<i>5 378 204</i>

Det precisionskrav som sattes upp i form av en variationskoefficient (cve) vid bestämningen av stickprovsstorleken var lika med 2 procent på totalskattningen. Den faktiska precisionen blev 2 procent. Även skattningarna för de redovisningsgrupper som finns i tabellerna har en god precision, samtliga har en variationskoefficient på mindre än 10 procent.

## 8. Uppgifter från socialkontoren

Avsikten med datainsamlingen från socialkontoren var att samla in behovet av Samhall- eller Samhalliknande åtgärder för långvariga socialbidragstagare (minst 10 månader), som inte samtidigt var långtidsarbetslösa eller långtidssjukskrivna.

Enkäten testades av några socialkontor och representanter för Svenska Kommunförbundet. Det stod då klart att socialkontoren inte skulle klara av att besvara frågorna med den korta tid som stod till buds. Enkätfrågorna ändrades och minskades i antal. Förenklingarna ledde till att det inte blev möjligt att avgöra om de långvariga socialbidragstagarna dubbelräknades i undersökningen i de fall de samtidigt fanns med arbetsförmedlingarnas och försäkringskasskontorens redovisningar. Trots förenklingarna uttalade Svenska Kommunförbundet stor tveksamhet till möjligheten att samla in data med tillräcklig kvalitet.

Svenska Kommunförbundet föreslog att insamlingen påbörjades genom att SCB tog direkta telefonkontakter med de tillfrågade kommunerna, i vart fall till de stora kommunerna. De tio kommuner som har flest långvariga socialbidragstagare står för drygt 50 procent av samtliga långvariga socialbidragstagare i landet och de

tre storstäderna står för 40 procent år 2001. Med den tid och de resurser som utredningen hade till sitt förfogande fattades beslutet att samla in data från tio av de stora kommunerna, inklusive Stockholm, Göteborg och Malmö, samt välja ytterligare fjorton kommuner för att få spridning över alla förvävsregioner.

SCB har varit i telefonkontakt med representanter för socialtjänsten för samtliga dessa kommuner, vanligen någon chef eller samordnare för rehabiliteringsfrågor. När kontakt etablerats och syftet med undersökningen presenterats har SCB i de flesta fall kunnat komma fram till en lösning för hur kommunen skulle kunna lämna sina uppgifter. Här skall man dock vara medveten om att uppgifterna många gånger inte kunnat hämtas från befintliga underlag. Kommunerna har fått göra kvalificerade bedömningar. För de små kommunerna har detta nog ingen stor betydelse för kvaliteten, de känner sitt klientel väl. För kommuner med en organisation med delegerade ansvar och flera enheter har det varit svårare. SCB måste konstatera att uppgifterna för alla tre storstäderna har stora brister. Detta därför att det inte finns någon samlad och aktuell bild av bidragstagarnas behov. SCB har tvingats göra grova skattningar med hjälp av andra informationskällor.

De behovsupplade uppgifterna från kommunerna kan därför bara betraktas som mycket grova indikatorer och bör inte kopplas samman med statistiken som rör arbetsförmedlingar och försäkringskassor.

Med ovanstående restriktioner för osäkerheter i resultaten skattades antalet långvariga socialbidragstagare till 64 500 varav 14 500 hade ett behov av Samhall- eller Samhalliknande åtgärder som inte kunnat tillgodoses och 21 500 hade behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder.

## 9. Kommentarer

Som redan nämnts bör resultaten för undersökningen för arbetsförmedlingar och försäkringskassor vara av god kvalitet.

I tidigare avsnitt i rapporten har möjliga felkällor belysts. Några ytterliggare kommentarer bör göras.

Referenstidpunkten för undersökningen var februari 2003. Det har noterats att flera av uppgiftslämnarna haft annan referensperiod, oftast november/december 2002. Det har inte funnits möjligheter att få uppgifter avseende den rätta perioden. Det finns dock ingen anledning att tro att nivåerna markant förändrats på så kort tid.

Då frågorna ger utrymme för uppskattning eller bedömning av antalsuppgifter tenderade flera av de inkomna svaren att vara avrundade till närmaste fem- eller tiotal.

De kontakter SCB har haft med uppgiftslämnarna har genomgående varit positiva. Många har visat stort engagemang och tagit undersökningen på allvar.

SCB:s förhoppning är att resultaten av den här undersökningen kommer att vara till nytta för Samhallutredningen.

## 10. Referenser

- Andersson, C., och Nordberg, L. (1998). A User's Guide to CLAN 97 - a SAS-program for computation of point- and standard error estimates in sample surveys, SCB
- "Lokala arbetsmarknader och förvärvsregioner – Nya geografiska indelningar för regionala analyser i serien" Information om arbetsmarknaden 1991:7, ISBN91-618-0517-3.
- Särndal, C.E., Swensson, B. och Wretman, J.H. (1992). Model Assisted Survey Sampling. New York: Springer-Verlag.

# Teknisk beskrivning

## Intervjuundersökning till anställda inom Samhall med arbetshandikapp

### Inledning

Statistiska Centralbyrån (SCB) har på uppdrag av Näringsdepartementet/Samhallutredningen genomfört en intervjuundersökning till anställda inom Samhall med arbetshandikapp. Undersökningen genomfördes under mars och april månad år 2003. Syftet med undersökningen är att belysa förhållandena inom Samhall när det gäller personalutveckling och arbetsmiljö.

### Undersökningens genomförande

#### Population och urval

Aktuell urvalsram har hämtats från Samhalls personaldatabas under februari månad år 2003. Utöver intervjudata finns även uppgifter om kön, ålder och anställningstid inom Samhall. Urvalet bestod av 1 020 slumpmässigt utvalda personer. Urvalet stratifierades med avseende på kön och ålder. Aktuella namn- och adressuppgifter hämtades från SCB:s register över totalbefolkningen (RTB).

#### Metod och fältarbete

Innan undersökningen startade genomförde SCB:s intervjuenhet ett test av frågeformuläret. Testet genomfördes av två för detta syfte specialutbildade intervjuare. Den metod som användes var ett s.k. kognitivt test. Kognitiva test ger kunskap om hur uppgiftslämnare förstår frågor, hur de tänker och resonerar sig fram till svar och till slut anpassar sina svar till alternativ i blanketten. Testpersonen (Tp) svarar på frågorna i intervjun samtidigt som intervjuaren noterar frågor som Tp verkar ha problem med. Därefter ställs

en del kompletterande frågor till Tp. Några är förberedda, probes, andra beroende av intervjuarens observationer.

Testet gjordes på nio arbetshandikappade personer anställda på Samhall. De förslag på ändringar som testet resulterade i infördes i det slutliga frågeformuläret.

Datainsamlingen genomfördes under perioden 17 mars till och med 8 april år 2003. En dryg vecka innan datainsamlingen påbörjades skickades ett introduktionsbrev till samtliga i urvalet. I informationen beskrevs syftet med undersökningen och att SCB skulle genomföra undersökningen.

Undersökningen genomfördes i form av datorstödda telefonintervjuer. Frågeformuläret omfattar ca 15 frågor.

### Svarsfrekvens och bortfall

Tabell 1. Svarsfrekvens efter kön

Kön	Urval	Svar	Bortfall	Övertäckning	Svarsfrekvens
Kvinna	510	370	94	46	80 %
Man	510	361	112	37	76 %
<i>Totalt</i>	<i>1 020</i>	<i>731</i>	<i>206</i>	<i>83</i>	<i>78 %</i>

Bortfallet består till största del av ej anträffade personer. Andelen vägrare var litet (ca 3 procent av det totala urvalet) och många uttryckte att de kände sig motiverade att delta i undersökningen gällande deras egen utveckling och arbetsmiljö.

Övertäckningen består av personer som är tjänstlediga eller barnlediga längre än ett år, samt de som inte längre är anställda inom Samhall.

### Tillförlitlighet

En undersöknings resultat är behäftade med en viss osäkerhet på grund av olika felkällor som uppstår i undersökningen. Ett antal olika felkällor påverkar en undersöknings tillförlitlighet.

Osäkerhet uppstår genom felaktigheter i urvalsramen (täckningsfel), genom att svar saknas från personer som ingår i urvalet (bortfallsfel), att frågor och svar kan ha missuppfattats vilket leder

till felklassificeringar (mätfel), genom fel vid dataregistreringen (bearbetningsfel) och genom att endast ett urval undersöks (urvalsfel).

För att göra en bedömning av felens betydelse skiljer man på slumpmässiga fel och systematiska fel. Slumpmässiga fel orsakar en slumpmässig osäkerhet - "felmarginal" hos resultaten och systematiska fel påverkar - "snedvrider" resultaten i en viss riktning, vilket leder till en över- eller underskattning av resultaten.

### **Täckningsfel**

Täckningsfelet kan delas upp i två olika komponenter, övertäckning och undertäckning. Övertäckning innebär att man i urvalet får med objekt som inte tillhör undersökningspopulationen. Övertäckningen i undersökningen var omkring 7 procent och omfattar personer som varit tjänstlediga eller föräldralediga i mer än ett år. Undertäckningen i undersökningen, består av personer som ingår i populationen, men som saknas i ramen, t.ex. personer som anställts vid Samhall efter att uttaget ur personaldatabasen gjordes. Undertäckningens storlek antas vara försumbar.

### **Bortfallsfel**

Bortfallet kan vara en störande felkälla i undersökningen. I undersökningen har antagits att de svarande och de icke-svarande fördelar sig på samma sätt, men det går inte att bortse från att skillnaderna kan vara stora mellan de två olika grupperna då det gäller de undersökta variablerna.

### **Mätfel**

Med mätfel avses fel som kan ha uppstått genom att frågor och svar missuppfattats av den svarande. Mätfelens omfattning är okänd, men förmodas vara liten.



## Bearbetningsfel

Fel som uppstår i samband med bearbetning av data kallas bearbetningsfel. De inkomna svaren har registrerats genom scanning. Omfattningen och effekterna av bearbetningsfelen är inte kända men antas vara små.

## Urvalsfel

Den slumpmässiga osäkerheten som beror på urvalsfel och slumpmässiga mätfel kan uttryckas i form av ett konfidensintervall, som beräknas med hjälp av skattningens medelfel. Ett 95-procentigt konfidensintervall bildas genom:

$$\text{skattning} \pm 1,96 * (\text{medelfelet för skattningen})$$

Talet 1,96 motsvarar konfidensgraden 95 procent. Med ett 95-procentigt konfidensintervall menas att det sanna värdet i 95 fall av 100 ligger inom dess gränser, om andra fel än slumpfel är försumbara. Det är praxis att tillämpa 95-procentiga konfidensintervall när man uttalar sig om statistiskt säkerställda skillnader.

Nedan följer ett exempel på hur osäkerheten i resultaten kan beskrivas uttryckt som 95-procentiga konfidensintervall. Exemplet är hämtat från fråga 15 i undersökningen "Tror du att du idag skulle klara ett arbete utanför Samhall?"

---

### Andel anställda som tror att de idag skulle klara ett arbete utanför Samhall.

---

<i>Anställningstid &lt; 5 år</i>	60 % ± 6 %, det vill säga det <i>sanna värdet</i> ligger med 95 % sannolikhet mellan 54 och 66 %.
<i>Anställningstid 5-10 år</i>	58 % ± 7 %, det vill säga det <i>sanna värdet</i> ligger med 95 % sannolikhet mellan 51 och 63 %.
<i>Anställningstid &gt; 10 år</i>	47 % ± 5 %, det vill säga det <i>sanna värdet</i> ligger med 95 % sannolikhet mellan 42 och 52 %

---

Ur tabellen kan man avläsa att mellan personer som varit anställda *mindre än 5 år* och de som varit anställda *mellan 5 och 10 år* finns inga signifikanta skillnader när det gäller andelen svarande som tror att de skulle klara ett arbete utanför Samhall. Detta konstateras

genom att intervallskattningarna överlappar varandra, det vill säga skillnaden kan lika gärna bero på "slumpen". Inte heller mellan de två grupperna med längst anställningstid finns någon statistiskt säkerställd skillnad.

Däremot finns signifikanta skillnader mellan dem som varit anställda *kortare tid än 5 år* och dem som varit anställda *över 10 år*. Det är därmed statistiskt säkerställt att en större andel gruppen med *kortast anställningstid* än bland dem med *längst anställningstid* tror att de idag skulle klara ett arbete utanför Samhall.

## Resultatredovisning

Resultaten från undersökningen redovisas i två olika tabeller efter kön och anställningstid. Resultaten omfattar andelsskattningar samt 95-procentiga konfidensintervall. Hänsyn har tagit till urvals-personernas olika sannolikhet att ingå i urvalet, och resultaten är uppräknade till populationstotaler med hjälp av viktning.

Då det i en tabellcell är få svarande redovisas inte detta resultat, utan har ersatts med "...". Orsaken till detta är att resultatets tillförlitlighet blir liten, samt att risken för röjande av ett enskilt svar ökar.

Tabell 1. Redovisning efter kön

	Andelar (%)			Uppräknat antal personer		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
<b>F2. Hur länge har du arbetat vid Samhall?</b>						
Mindre än ett år	1 ± 1	6 ± 3	4 ± 1	151 ± 131	832 ± 330	983 ± 355
1-2 år (mindre än 3 år)	15 ± 4	12 ± 3	13 ± 2	1 631 ± 401	1 575 ± 436	3 206 ± 593
3-4 år (mindre än 5 år)	15 ± 4	18 ± 4	16 ± 3	1 644 ± 401	2 289 ± 509	3 933 ± 648
5-10 år	27 ± 5	20 ± 4	23 ± 3	2 959 ± 497	2 645 ± 534	5 604 ± 729
Mer än 10 år	42 ± 5	44 ± 5	43 ± 4	4 616 ± 533	5 711 ± 658	10 328 ± 847
				11 001	13 053	24 054
<b>F3. Har du under det senaste året deltagit i någon utbildning eller andra aktiviteter för att du ska utvecklas i ditt arbete?</b>						
Ja	50 ± 5	49 ± 5	49 ± 4	5 461 ± 555	6 374 ± 666	11 835 ± 867
Nej	50 ± 5	49 ± 5	50 ± 4	5 506 ± 555	6 453 ± 665	11 959 ± 866
Vet ej	.. ± ..	2 ± 1	1 ± 1	.. ± ..	226 ± 177	261 ± 189
				11 001	13 053	24 054
<b>F4. Tycker du att du har möjlighet att utvecklas i ditt arbete?</b>						
Ja	52 ± 5	53 ± 5	53 ± 4	5 741 ± 557	6 897 ± 663	12 638 ± 866
Nej	40 ± 5	38 ± 5	39 ± 4	4 427 ± 547	4 990 ± 642	9 416 ± 843
Vet ej	8 ± 3	9 ± 3	8 ± 2	833 ± 295	1 166 ± 383	2 000 ± 483
				11 001	13 053	24 054
<b>F5. Känner du till att du har en personlig utvecklingsplan för dig och ditt arbete på Samhall?</b>						
Ja	88 ± 3	86 ± 4	87 ± 2	9 641 ± 365	11 272 ± 458	20 913 ± 586
Nej	10 ± 3	11 ± 3	11 ± 2	1 138 ± 340	1 455 ± 420	2 593 ± 540
Vet ej	2 ± 1	3 ± 2	2 ± 1	222 ± 150	326 ± 209	548 ± 257
				11 001	13 053	24 054
<b>F6. Tycker du att ditt nuvarande arbete är anpassat efter de behov och förutsättningar som du har?</b>						
Alltid	41 ± 5	44 ± 5	43 ± 4	4 548 ± 563	5 795 ± 676	10 343 ± 880
För det mesta	36 ± 5	32 ± 5	34 ± 3	3 946 ± 553	4 156 ± 632	8 103 ± 840
För det mesta inte	13 ± 4	13 ± 3	13 ± 2	1 385 ± 387	1 656 ± 454	3 041 ± 597
Aldrig	10 ± 3	11 ± 3	11 ± 2	1 122 ± 354	1 446 ± 425	2 567 ± 553
				11 001	13 053	24 054

.. Resultatet är allt för osäkert för att kunna redovisas.

Tabell 1. Redovisning efter kön

	Andelar (%)		Uppräknat antal personer		Totalt
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
<b>F7. Hur har din arbetsituation varit det senaste halvåret?</b>					
Alldeles för mycket arbetsuppgifter	12 ± 3	8 ± 3	1 270 ± 368	1 087 ± 371	2 356 ± 523
Något för mycket arbetsuppgifter	16 ± 4	16 ± 4	1 721 ± 413	2 082 ± 497	3 803 ± 646
Lagom med arbetsuppgifter	55 ± 5	60 ± 5	6 046 ± 565	7 808 ± 665	13 854 ± 873
För lite arbetsuppgifter	15 ± 4	15 ± 4	1 673 ± 412	1 977 ± 482	3 650 ± 634
Har helt saknat arbetsuppgifter	3 ± 2	.. ± ..	291 ± 187	.. ± ..	390 ± 217
			11 001	13 053	24 054
<b>F7 (sannanlagda svarsalternativ). Hur har din arbetsituation varit det senaste halvåret?</b>					
Alldeles/något för mycket arbetsuppgifter	27 ± 5	24 ± 4	2 990 ± 508	3 169 ± 582	6 159 ± 773
Lagom med arbetsuppgifter	55 ± 5	60 ± 5	6 046 ± 565	7 808 ± 665	13 854 ± 873
För lite/har helt saknat arbetsuppgifter	18 ± 4	16 ± 4	1 965 ± 439	2 076 ± 490	4 040 ± 658
			11 001	13 053	24 054
<b>F8. Tycker du att det ställs för höga krav på dig i ditt arbete?</b>					
Ja	23 ± 4	22 ± 4	2 554 ± 472	2 845 ± 553	5 399 ± 727
Nej	74 ± 4	74 ± 5	8 109 ± 492	9 656 ± 588	17 765 ± 767
Vet ej	3 ± 2	4 ± 2	338 ± 195	552 ± 271	891 ± 334
			11 001	13 053	24 054
<b>F9. Händer det att du är med och beslutar om uppläggningsen av ditt arbete?</b>					
Alltid	21 ± 4	22 ± 4	2 334 ± 463	2 880 ± 564	5 214 ± 729
För det mesta	27 ± 5	33 ± 5	3 019 ± 504	4 297 ± 639	7 316 ± 814
För det mesta inte	16 ± 4	16 ± 4	1 777 ± 413	2 138 ± 499	3 915 ± 648
Aldrig	35 ± 5	29 ± 5	3 871 ± 531	3 737 ± 608	7 608 ± 807
			11 001	13 053	24 054

.. Resultatet är allt för osäkert för att kunna redovisas.

Tabell 1. Redovisning efter kön

	Andelar (%)		Uppräknat antal personer		Totalt
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
<b>F10. Händer det att du känner olust när du går till arbetet?</b>					
Varje dag	12 ± 3	8 ± 3	1 267 ± 361	1 020 ± 359	2 287 ± 509
Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)	9 ± 3	7 ± 3	1 001 ± 323	874 ± 335	1 875 ± 466
En dag per vecka (1 dag av 5)	9 ± 3	10 ± 3	941 ± 315	1 241 ± 399	2 182 ± 508
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	15 ± 4	17 ± 4	1 672 ± 402	2 175 ± 499	3 847 ± 640
Inte alls, sällan de sista tre månaderna	56 ± 5	59 ± 5	6 120 ± 555	7 743 ± 662	13 863 ± 864
			11 001	13 053	24 054
<b>F11. Har du tillgång till företagshälsövård genom arbetet?</b>					
Ja	53 ± 5	55 ± 5	5 796 ± 555	7 119 ± 664	12 915 ± 866
Nej	37 ± 5	38 ± 5	4 107 ± 537	4 917 ± 646	9 024 ± 840
Vet ej	10 ± 3	8 ± 3	1 098 ± 334	1 017 ± 359	2 114 ± 490
			11 001	13 053	24 054
<b>F12. Vilka arbetsuppgifter tror du att du kommer att ha framöver?</b>					
Samma arbetsuppgifter	53 ± 5	52 ± 5	5 859 ± 557	6 740 ± 664	12 600 ± 867
Delvis andra arbetsuppgifter	14 ± 4	15 ± 4	1 547 ± 392	1 996 ± 482	3 543 ± 621
Helt nya arbetsuppgifter	12 ± 3	11 ± 3	1 351 ± 370	1 481 ± 426	2 832 ± 564
Vet ej	20 ± 4	22 ± 4	2 243 ± 443	2 836 ± 552	5 079 ± 708
			11 001	13 053	24 054
<b>F13. Får du på Samhall den hjälp du behöver för att du så småningom skall klara ett arbete utanför Samhall?</b>					
Ja	50 ± 5	48 ± 5	5 467 ± 555	6 326 ± 669	11 794 ± 869
Nej	36 ± 5	36 ± 5	3 967 ± 533	4 746 ± 636	8 712 ± 830
Vet ej	14 ± 4	15 ± 4	1 567 ± 388	1 981 ± 484	3 548 ± 620
			11 001	13 053	24 054

... Resultatet är allt för osäkert för att kunna redovisas.

Tabell 1. Redovisning efter kön

	Andelar (%)		Uppräknat antal personer		Totalt
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
<b>F14. Skulle du vilja ha ett arbete utanför Samhall?</b>					
Ja	51 ± 5	63 ± 5	5 599 ± 535	8 225 ± 620	13 823 ± 819
Nej	40 ± 5	31 ± 4	4 453 ± 514	4 024 ± 587	8 477 ± 780
Vet ej	9 ± 3	6 ± 2	949 ± 317	804 ± 323	1 753 ± 452
			11 001	13 053	24 054
<b>F15. Tror du att du idag skulle klara ett arbete utanför Samhall?</b>					
Ja	48 ± 5	58 ± 5	5 281 ± 545	7 581 ± 657	12 862 ± 853
Nej	36 ± 5	26 ± 4	3 956 ± 522	3 437 ± 585	7 393 ± 784
Vet ej	16 ± 4	16 ± 4	1 764 ± 407	2 035 ± 483	3 800 ± 632
			11 001	13 053	24 054
<b>F16. Har du och din närmaste chef diskuterat dina möjligheter för en anställning utanför Samhall?</b>					
Ja	61 ± 5	54 ± 5	6 755 ± 539	7 037 ± 664	13 792 ± 856
Nej	37 ± 5	44 ± 5	4 121 ± 536	5 756 ± 661	9 877 ± 851
Vet ej	1 ± 1	2 ± 1	125 ± 120	260 ± 188	385 ± 223
			11 001	13 053	24 054
<b>F17. Trivs du med ditt arbete inom Samhall?</b>					
Alltid	46 ± 5	41 ± 5	5 115 ± 554	5 316 ± 660	10 430 ± 862
För det mesta	35 ± 5	46 ± 5	3 879 ± 535	5 943 ± 665	9 821 ± 853
För det mesta inte	9 ± 3	8 ± 3	1 033 ± 332	1 057 ± 365	2 090 ± 493
Aldrig	9 ± 3	6 ± 2	975 ± 324	738 ± 303	1 713 ± 444
			11 001	13 053	24 054

.. Resultater är allt för osäkert för att kunna redovisas.

Tabell 2. Redovisning efter anställningstid på Samhall.

	Andelar (%)				Uppräknat antal personer			
	< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt	< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt
<b>F2. Hur länge har du arbetat vid Samhall?</b>								
Mindre än ett år	12 ± 4	.. ± ..	.. ± ..	4 ± 1	983 ± 355	0 ± 0	0 ± 0	983 ± 355
1-2 år (mindre än 3 år)	39 ± 6	.. ± ..	.. ± ..	13 ± 2	3 206 ± 593	0 ± 0	0 ± 0	3 206 ± 593
3-4 år (mindre än 5 år)	48 ± 6	.. ± ..	.. ± ..	16 ± 3	3 933 ± 648	0 ± 0	0 ± 0	3 933 ± 648
5-10 år	.. ± ..	100 ± 0	.. ± ..	23 ± 3	0 ± 0	5 604 ± 729	0 ± 0	5 604 ± 729
Mer än 10 år	.. ± ..	.. ± ..	100 ± 0	43 ± 4	0 ± 0	0 ± 0	10 328 ± 847	10 328 ± 847
					8 122	5 604	10 328	24 054
<b>F3. Har du under det senaste året deltagit i någon utbildning eller andra aktiviteter för att du ska utvecklas i ditt arbete?</b>								
Ja	50 ± 6	44 ± 7	51 ± 5	49 ± 4	4 047 ± 654	2 463 ± 524	5 260 ± 713	11 835 ± 867
Nej	49 ± 6	54 ± 7	48 ± 5	50 ± 4	3 970 ± 650	2 997 ± 565	4 961 ± 692	11 959 ± 866
Vet ej	.. ± ..	.. ± ..	.. ± ..	1 ± 1	.. ± ..	.. ± ..	.. ± ..	261 ± 189
					8 091	5 575	10 293	24 054
<b>F4. Tycker du att du har möjlighet att utvecklas i ditt arbete?</b>								
Ja	54 ± 6	50 ± 7	52 ± 5	53 ± 4	4 405 ± 676	2 772 ± 555	5 401 ± 722	12 638 ± 866
Nej	38 ± 6	42 ± 7	39 ± 5	39 ± 4	3 083 ± 585	2 335 ± 508	3 964 ± 627	9 416 ± 843
Vet ej	7 ± 3	8 ± 4	9 ± 3	8 ± 2	603 ± 274	469 ± 241	928 ± 336	2 000 ± 483
					8 091	5 575	10 293	24 054
<b>F5. Känner du till att du har en personlig utvecklingsplan för dig och ditt arbete på Samhall?</b>								
Ja	86 ± 4	85 ± 5	89 ± 3	87 ± 2	6 966 ± 786	4 725 ± 683	9 157 ± 829	20 913 ± 586
Nej	12 ± 4	13 ± 5	9 ± 3	11 ± 2	961 ± 346	716 ± 292	916 ± 332	2 593 ± 540
Vet ej	2 ± 2	2 ± 2	2 ± 2	2 ± 1	164 ± 143	134 ± 131	220 ± 162	548 ± 257
					8 091	5 575	10 293	24 054
<b>F6. Tycker du att ditt nuvarande arbete är anpassat efter de behov och förutsättningar som du har?</b>								
Alltid	36 ± 6	43 ± 8	48 ± 6	43 ± 4	2 937 ± 589	2 359 ± 530	4 945 ± 707	10 343 ± 880
För det mesta	36 ± 6	33 ± 7	32 ± 5	34 ± 3	2 998 ± 593	1 842 ± 465	3 262 ± 603	8 103 ± 840
För det mesta inte	16 ± 5	12 ± 5	11 ± 4	13 ± 2	1 290 ± 410	648 ± 286	1 102 ± 372	3 041 ± 597
Aldrig	12 ± 4	12 ± 5	9 ± 3	11 ± 2	1 008 ± 364	667 ± 294	892 ± 334	2 567 ± 553
					8 233	5 517	10 202	24 054

.. Resultatet är allt för osäkert för att kunna redovisas.

Tabell 2. Redovisning efter anställningstid på Samhall.

	Andelar (%)				Uppräknat antal personer			
	< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt	< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt
<b>F7. Hur har din arbetsituation varit det senaste halvåret?</b>								
Alldeles för mycket arbetsuppgifter	13 ± 4	9 ± 4	8 ± 3	10 ± 2	1 031 ± 362	481 ± 247	844 ± 318	2 356 ± 523
Något för mycket arbetsuppgifter	17 ± 5	13 ± 5	16 ± 4	16 ± 3	1 430 ± 426	692 ± 297	1 681 ± 443	3 803 ± 646
Lagom med arbetsuppgifter	58 ± 6	59 ± 8	56 ± 6	58 ± 4	4 727 ± 706	3 201 ± 596	5 827 ± 751	13 854 ± 873
För lite arbetsuppgifter	12 ± 4	17 ± 6	17 ± 4	15 ± 3	946 ± 346	900 ± 338	1 803 ± 462	3 650 ± 634
Har helt saknat arbetsuppgifter	.. ± ..	3 ± 2	2 ± 1	2 ± 1	.. ± ..	137 ± 132	195 ± 154	390 ± 217
					8 192	5 412	10 350	24 054
<b>F7 (sammanslagda svarsalternativ). Hur har din arbetsituation varit det senaste halvåret?</b>								
Alldeles/något för mycket arbetsuppgifter	30 ± 6	22 ± 6	24 ± 5	26 ± 3	2 461 ± 543	1 173 ± 381	2 525 ± 531	6 159 ± 773
Lagom med arbetsuppgifter	58 ± 6	59 ± 8	56 ± 6	58 ± 4	4 727 ± 706	3 201 ± 596	5 827 ± 751	13 854 ± 873
För lite/har helt saknat arbetsuppgifter	12 ± 4	19 ± 6	19 ± 4	17 ± 3	1 005 ± 355	1 038 ± 361	1 998 ± 483	4 040 ± 658
					8 192	5 412	10 350	24 054
<b>F8. Tycker du att det ställs för låga krav på dig i ditt arbete?</b>								
Ja	24 ± 5	23 ± 6	21 ± 4	22 ± 3	1 956 ± 482	1 259 ± 386	2 184 ± 493	5 399 ± 727
Nej	73 ± 6	72 ± 7	75 ± 5	74 ± 3	5 897 ± 750	4 046 ± 646	7 728 ± 802	17 765 ± 767
Vet ej	3 ± 2	5 ± 3	4 ± 2	4 ± 1	213 ± 169	277 ± 190	400 ± 224	891 ± 334
					8 065	5 582	10 311	24 054
<b>F9. Händer det att du är med och besittar om upplägningen av ditt arbete?</b>								
Alltid	20 ± 5	28 ± 7	20 ± 4	22 ± 3	1 612 ± 442	1 550 ± 435	2 053 ± 494	5 214 ± 729
För det mesta	38 ± 6	21 ± 6	30 ± 5	30 ± 3	3 033 ± 591	1 203 ± 379	3 080 ± 589	7 316 ± 814
För det mesta inte	14 ± 4	19 ± 6	16 ± 4	16 ± 3	1 150 ± 382	1 060 ± 362	1 675 ± 440	3 915 ± 648
Aldrig	28 ± 6	32 ± 7	34 ± 5	-32 ± 3	2 284 ± 518	1 800 ± 455	3 458 ± 603	7 608 ± 807
					8 079	5 613	10 265	24 054

.. Resultatet är allr för osäkert för att kunna redovisas.



Tabell 2. Redovisning efter anställningstid på Samhall.

	Andelar (%)					Uppräknat antal personer				
	< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt		< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt	
<b>F10. Händer det att du känner olust när du går till arbetet?</b>										
Varje dag	9 ± 4	12 ± 5	8 ± 3	10 ± 2	769 ± 314	691 ± 288	827 ± 311	2 287 ± 509		
Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)	8 ± 3	8 ± 4	8 ± 3	8 ± 2	638 ± 281	470 ± 241	767 ± 302	1 875 ± 466		
En dag per vecka (1 dag av 5)	8 ± 4	6 ± 4	11 ± 4	9 ± 2	676 ± 297	344 ± 202	1 163 ± 379	2 182 ± 508		
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	16 ± 5	16 ± 5	16 ± 4	16 ± 3	1 335 ± 409	888 ± 332	1 589 ± 429	3 847 ± 640		
Inte alls, sällan de sista tre månaderna	58 ± 6	57 ± 7	57 ± 5	58 ± 4	4 705 ± 699	3 228 ± 592	5 869 ± 742	13 863 ± 864		
					8 124	5 621	10 214	24 054		
<b>F11. Har du tillgång till företagshälsövård genom arbetet?</b>										
Ja	57 ± 6	50 ± 7	53 ± 5	54 ± 4	4 642 ± 686	2 775 ± 550	5 464 ± 722	12 915 ± 866		
Nej	34 ± 6	42 ± 7	38 ± 5	38 ± 3	2 718 ± 554	2 329 ± 512	3 947 ± 634	9 024 ± 840		
Vet ej	9 ± 4	8 ± 4	9 ± 3	9 ± 2	731 ± 293	471 ± 243	882 ± 326	2 114 ± 490		
					8 091	5 575	10 293	24 054		
<b>F12. Vilka arbetsuppgifter tror du att du kommer att ha framöver?</b>										
Samma arbetsuppgifter	55 ± 6	45 ± 7	54 ± 5	52 ± 4	4 485 ± 681	2 510 ± 527	5 574 ± 722	12 600 ± 867		
Delvis andra arbetsuppgifter	14 ± 4	19 ± 6	13 ± 4	15 ± 3	1 142 ± 371	1 077 ± 360	1 324 ± 402	3 543 ± 621		
Helt nya arbetsuppgifter	12 ± 4	16 ± 6	9 ± 3	12 ± 2	984 ± 351	910 ± 329	905 ± 334	2 832 ± 564		
Vet ej	18 ± 5	19 ± 6	24 ± 5	21 ± 3	1 489 ± 427	1 058 ± 356	2 503 ± 520	5 079 ± 708		
					8 099	5 554	10 305	24 054		
<b>F13. För du på Samhall den hjälp du behöver för att du så småningom skall klara ett arbete utanför Samhall?</b>										
Ja	53 ± 6	49 ± 7	46 ± 5	49 ± 4	4 305 ± 673	2 720 ± 550	4 673 ± 693	11 794 ± 869		
Nej	31 ± 6	38 ± 7	40 ± 5	36 ± 3	2 493 ± 534	2 154 ± 492	4 065 ± 640	8 712 ± 830		
Vet ej	16 ± 5	13 ± 5	15 ± 4	15 ± 3	1 307 ± 403	723 ± 301	1 518 ± 413	3 548 ± 620		
					8 105	5 597	10 256	24 054		

.. Resultatet är allt för osäkert för att kunna redovisas.

Tabell 2. Redovisning efter anställningstid på Samhall.

	Andelar (%)				Uppräknat antal personer			
	< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt	< 5 år	5-10 år	> 10 år	Totalt
<b>F14. Skulle du vilja ha ett arbete utanför Samhall?</b>								
Ja	68 ± 6	60 ± 7	48 ± 5	57 ± 3	5 483 ± 722	3 353 ± 603	4 953 ± 706	13 823 ± 819
Nej	25 ± 5	32 ± 7	44 ± 5	35 ± 3	2 041 ± 476	1 807 ± 449	4 570 ± 637	8 477 ± 780
Vet ej	7 ± 3	8 ± 4	7 ± 3	7 ± 2	579 ± 271	425 ± 226	750 ± 300	1 753 ± 452
					8 103	5 584	10 272	24 054
<b>F15. Tror du att du idag skulle klara ett arbete utanför Samhall?</b>								
Ja	60 ± 6	58 ± 7	47 ± 5	53 ± 4	4 854 ± 699	3 235 ± 594	4 773 ± 696	12 862 ± 853
Nej	25 ± 5	30 ± 7	35 ± 5	31 ± 3	2 025 ± 484	1 681 ± 431	3 623 ± 596	7 393 ± 784
Vet ej	15 ± 4	12 ± 5	18 ± 4	16 ± 3	1 237 ± 382	671 ± 289	1 861 ± 461	3 800 ± 632
					8 115	5 587	10 257	24 054
<b>F16. Har du och din närmaste chef diskuterat dina möjligheter för en anställning utanför Samhall?</b>								
Ja	56 ± 6	57 ± 7	59 ± 5	57 ± 4	4 549 ± 684	3 157 ± 583	6 053 ± 748	13 792 ± 856
Nej	43 ± 6	41 ± 7	40 ± 5	41 ± 4	3 480 ± 616	2 279 ± 505	4 058 ± 635	9 877 ± 851
Vet ej	.. ± ..	3 ± 3	2 ± 1	2 ± 1	.. ± ..	148 ± 143	162 ± 140	385 ± 223
					8 103	5 584	10 272	24 054
<b>F17. Trivs du med ditt arbete inom Samhall?</b>								
Alltid	45 ± 6	39 ± 7	44 ± 5	43 ± 4	3 639 ± 628	2 177 ± 495	4 553 ± 674	10 430 ± 862
För det mesta	40 ± 6	42 ± 7	40 ± 5	41 ± 4	3 256 ± 601	2 343 ± 518	4 187 ± 652	9 821 ± 853
För det mesta inte	7 ± 3	10 ± 5	9 ± 3	9 ± 2	566 ± 270	582 ± 272	941 ± 333	2 090 ± 493
Aldrig	7 ± 3	8 ± 4	6 ± 3	7 ± 2	582 ± 270	471 ± 241	660 ± 283	1 713 ± 444
					8 043	5 573	10 342	24 054

.. Resultatet är allt för osäkert för att kunna redovisas.

# Studie av i vilken utsträckning Samhall AB finns där behoven finns samt tar regionalpolitisk hänsyn vid omstruktureringar

## 1 Studien

### 1.1 Syftet med studien

Syftet med studien är att belysa i vilken utsträckning Samhall AB finns där behoven finns samt i vilken utsträckning Samhall AB vid omstruktureringar tar regionalpolitisk hänsyn och undviker att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad.

### 1.2 RAMS, lokala arbetsmarknader och förvärvsregioner

I studien har utredningen använt sig av SCB:s registerbaserade statistik (RAMS) för åren 1985, 1990, 1995 och 2000. RAMS består av fyra olika register: sysselsättningsregistret (SREG), aktivitetsregistret (AREG), Registret över arbetsställen i RAMS (ASTRA) och Registret över företag i RAMS (ORGRA). Statistiken håller i vissa avseenden en hög kvalitet, men vissa variabler kopplade till den förvärvsarbetandes arbetsställe som t.ex. näringsgren och kommun innehåller viss osäkerhet. I RAMS återfinns antalet anställda i november månad varje år fördelat på bl.a. arbetsställets belägenhet (kommun). Beskrivningar av lokala förhållanden på arbetsmarknaden utgår oftast från kommuner och län, trots att arbetsmarknaderna sällan följer administrativa gränser eller indelningar. SCB har i samarbete med dåvarande Expertgruppen för forskning om regional utveckling (ERU) tagit fram enhetliga kriterier för att beskriva funktionella lokala arbetsmarknader (LA). Grunden för indelningen i lokala arbetsmarknader är arbetspendling över kommungräns. Den senaste officiella avgränsningen av lokala arbetsmarknader är från 1998. 1998 fanns 100 lokala arbetsmarknader av olika storlek.

De lokala arbetsmarknaderna kan i sin tur grupperas i tio, ej geografiskt sammanhängande, förvärvsregioner (F-regioner). Varje F-region betraktas som homogen med avseende på bl.a. utbildningsstruktur och arbetsmarknad hos de ingående LA. Varje LA i en sådan F-region kännetecknas av likartade karakteristika och problem oberoende av geografiskt läge i landet.

*Tabell 1.* Förvärvsregioner och lokala arbetsmarknader enligt SCB:s indelning 1998.

F-region	Namn	Ingående LA		
F1	Stockholms lokala arbetsmarknad	Stockholm		
F2	Göteborgs lokala arbetsmarknad	Göteborg		
F3	Malmöns lokala arbetsmarknad	Malmö		
F4	LA dominerade av regionala centra "Jönköpingsgruppen"	Växjö Kalmar Falun Sundsvall Kristianstad Halmstad Jönköping Eskilstuna Härnösand	Norrköping Gävle Umeå Nyköping Karlstad Örebro Borås Skövde Skellefteå	Helsingborg Linköping Västerås Luleå Hässleholm
F5	Inlandets ytstora LA "Gällivaregruppen"	Gällivare Jokkmokk	Östersund Arjeplog	Kiruna
F6	Små till medelstora LA med flersidig närlingsstruktur "Säfflegruppen"	Ljungby Lysekil Lidköping Säffle Övertorneå Haparanda Arvika Kramfors Tranås Falkenberg	Värnamo Katrineholm Västervik Karlskrona Varberg Gotland Kalix Ålmhult Söderhamn Oskarshamn	Bollnäs Hudiksvall Kristinehamn Ludvika Örnsköldsvik Lycksele Fagersta Nässjö
F7	LA präglade av storskalig industri "Avestagruppen"	Filipstad Hagfors Hylte Tidaholm	Avesta Emmaboda Trollhättan Köping	Karlskoga Hällefors
F8	LA präglade av småskalig industri "Hultsfredsgruppen"	Vetlanda Hultsfred Dorotea	Gislaved Markaryd Bengtstors	Vansbro Årjäng Vimmerby
F9	Rurala LA "Ljusdalsgruppen"	Strömstad Åsele Överkalix Sollefteå Arvidsjaur Sorsele	Mora Vilhelmina Ånge Simrishamn Strömsund Malung	Torsby Ljusdal Storuman Pajala Härjedalen
F10	Små bruksberoende LA "Munkforsgruppen"	Munkfors Perstorp	Hofors Laxå	Olofström

### 1.3 Övertäckning och registerkvalitet

En brist i detta sammanhang är att statistikuppgiften avser samtliga anställda vid Samhall AB. RAMS gör ingen skillnad på direktanställd personal och personal med arbetshandikapp som anvisats via Arbetsförmedlingen. Detta förhållande behöver emellertid inte innebära några större tolkningsbegränsningar eller systematiska fel, eftersom antalet direktanställda finns någorlunda jämnt fördelat mellan olika arbetsplatser och att minskningen av antalet direktanställda i stort sett skett proportionellt.

Det har funnits vissa brister i Samhall AB:s inrapportering av anställda per arbetsställe till SCB för enskilda kommuner och år, vilket lett till vissa kvalitetsproblem. Utredningen har i de fall detta förekommit låtit göra rimlighetskontroller mellan det föregående året och efterföljande året och imputerat det genomsnittliga värdet mellan dessa år.

## 2 Där behoven finns

### 2.1 Behovsindikatorer

I proposition 1991/92:91 lades principerna för fördelningen av arbetstillfällen fast. Det är behovet av arbete åt arbetshandikappade sökande som inte kan få arbete på den reguljära arbetsmarknaden som skall styra fördelningen av arbetstillfällen. Samtidigt bör hänsyn tas till vilka andra arbetsmarknadspolitiska resurser för arbetshandikappade som finns i respektive region. Denna formulering är dock svår att omsätta i en operativ definition. Alla personer med arbetshandikapp som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen är inte i behov av Samhall, eller ens i behov av andra särskilda insatser för personer med arbetshandikapp eller konjunkturberoende program. Någon kod "behov av Samhall" finns inte i Arbetsförmedlingens register. Det ligger istället i arbetsförmedlarens profession att utifrån regelverket avgöra behovet av skyddat arbete hos Samhall utifrån en samlad bedömning av individens behov och förutsättningar och förhållandena på arbetsmarknaden. Av detta skäl är det svårt att få fram en enkel och entydig behovsindikator att värdera den faktiska fördelningen av arbetstillfällen emot.

Utredningen har inledningsvis valt att använda två stora aggregat som jämförelsematerial för fördelningen av arbetstillfällen: antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 i befolkningen

16–64 år och antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 förvärvsarbetande 16–64 år. I ett arbetsmarknadspolitiskt sammanhang är en avgörande fråga om en person är arbetshandikappad, dvs. har en funktionsnedsättning som också innebär att arbetsförmågan är nedsatt. I vad mån arbetsförmågan är nedsatt kan dock inte enbart definieras med utgångspunkt från funktionshindret, utan avser egentligen förmågan att utföra specifika arbetsuppgifter. Arbetshandikappbegreppet är således relativt. Som en konsekvens av detta kan i glesbygd (där utbudet av olika arbeten ofta är begränsat) ett funktionshinder som i många jobb inte skulle innebära ett arbetshandikapp bli ett sådant, eftersom lämpliga jobb saknas. Arbetshandikappbegreppet är emellertid inte så relativt att det är betydelselöst. En prövning har i varje fall föregått åsättandet av en s.k. handikappkod. Även om det finns brister i arbetshandikappbegreppet är det rimligt att relatera fördelningen av arbetstillfällen till de personer med arbetshandikapp som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Behoven får approximeras med indikatorer som relaterar till antalet personer med arbetshandikapp inskrivna (samtliga arbetsökande) vid Arbetsförmedlingen, antalet personer med arbetshandikapp i den s.k. obalansen (arbetslösa och i konjunkturberoende program) och i förhållande till andra särskilda program för arbetshandikappade (lönebidrag och offentligt skyddat arbete, OSA). Data på kommunnivå finns först från 1991 (approximeras till att motsvara år 1990). Data om lönebidrag och offentligt skyddat arbete, OSA finns först fr.o.m. 1995 på kommunnivå. Kommundata aggregeras i analysen upp till lokala arbetsmarknader (LA) och från lokala arbetsmarknader (LA) till förvärvsregioner. Eftersom fördelningen av den s.k. timvolymen inte sker efter dessa indelningsgrunder utan efter län, kommer också länsvisa fördelningar att presenteras. De flesta lokala arbetsmarknader (LA) kan dock sorteras in under ett och samma län. Förvärvsregioner däremot behöver, som tidigare nämnts, inte hänga ihop geografiskt. I denna bilaga presenterar och analyserar utredningen flera olika indikatorer och gör sedan en samlad bedömning av i vilken utsträckning Samhall finns där behoven finns och i vilken utsträckning Samhall AB vid omstruktureringar tar regionalpolitisk hänsyn och undviker att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad.

## 2.2 Behovsindikator 1 – antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 i befolkningen 16–64 år

En första indikator är antal Samhallanställda per 1000 i befolkningen 16–64 år. 1985 fanns det 6,0 Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 i befolkningen. Andelen var som högst i förvävsregion 9, följt av förvävsregion 5 och 8. Det lägsta antalet Samhallanställda per 1000 i befolkningen hade förvävsregion 2 och 1. Samhall är således tre gånger vanligare i de förra förvävsregionerna än i de senare. 1990 fanns det 6,4 Samhallanställda per 1000 i befolkningen. 1995 hade Samhallanställda minskat till 5,6 per 1000 i befolkningen. År 2000 hade antalet Samhallanställda per 1000 i befolkningen minskat ytterligare till 4,8. Antal Samhallanställda per 1000 i befolkningen var detta år som högst i förvävsregion 5 och 9.

*Tabell 2.* Antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 i befolkningen 16–64 år respektive per 1000 förvävsarbetande 16–64 år fördelat på förvävsregioner 1985–2000.

F-region	1985		1990		1995		2000	
	Bef.	Förv. arb	Bef.	Förv. arb	Bef.	Förv. arb	Bef.	Förv. arb
<b>1</b>	3,8	4,7	3,7	4,5	3,1	4,4	2,5	3,4
<b>2</b>	3,7	4,7	4,1	5,1	3,6	5,4	3,0	4,3
<b>3</b>	5,5	7,1	5,9	7,5	5,3	8,3	4,3	6,4
<b>4</b>	5,7	7,2	6,3	7,8	5,8	8,5	5,2	7,4
<b>5</b>	13,0	16,6	13,5	16,9	11,5	16,9	11,2	16,0
<b>6</b>	8,5	10,9	9,2	11,5	8,1	11,6	7,7	10,7
<b>7</b>	6,2	7,9	7,0	8,6	6,1	9,1	5,9	8,2
<b>8</b>	11,9	14,8	11,6	14,1	9,1	12,6	7,9	10,3
<b>9</b>	14,1	18,6	15,4	19,7	12,9	19,1	10,9	15,6
<b>10</b>	7,8	10,2	9,0	11,3	8,4	12,1	5,2	7,3
<b>Totalt</b>	<b>6,0</b>	<b>7,5</b>	<b>6,4</b>	<b>7,9</b>	<b>5,6</b>	<b>7,9</b>	<b>4,8</b>	<b>6,8</b>

## 2.3 Behovsindikator 2 – antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 förvävsarbetande 16–64 år

En andra indikator är antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 förvävsarbetande 16–64 år. I stort sett samma mönster återspeglas vad gäller förvävsarbetande som för befolkningen. 1985 fanns det 7,5 Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 förvävsarbetande 16–64 år. Andelen var som högst i förvävsregion 9, följt av förvävsregion 5 och 8. Det lägsta antalet Samhallanställda hade förvävsregion 1 och 2. År 2000 hade antalet Samhallanställda per 1000 förvävsarbetande minskat till 6,8. Antal

Samhallanställda per 1000 förvärvsarbete är var 2000 som högst i förvävsregion 5, följt av förvävsregion 9.

Antalet Samhallanställda (inkl. direktanställda) i förhållande till befolkning och förvävsarbete är stabila över tid. Båda indikatorerna har minskat under perioden 1985–2000. I förvävsregion 4 och 7 finns dock en mycket liten ökning av antalet per 1000 förvävsarbete under perioden 1985–2000.

## 2.4 Behovsindikator 1 och 2 fördelat på län

*Tabell 3.* Antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 i befolkningen 16–64 år respektive per 1000 förvävsarbete 16–64 år fördelat på län 1985–2000

Län	1985		1990		1995		2000	
	Bef.	Förv. arb	Bef.	Förv. arb	Bef.	Förv. arb	Bef.	Förv. arb
<b>AB</b>	3,9	4,7	3,6	4,4	2,9	4,1	2,3	3,1
<b>C</b>	4,2	5,4	4,5	5,6	4,1	6,2	4,1	5,7
<b>D</b>	4,9	6,3	5,5	6,8	5,5	8,2	5,5	7,8
<b>E</b>	5,4	6,8	5,9	7,3	5,3	8,0	5,3	7,6
<b>F</b>	7,6	9,4	7,9	9,6	5,7	8,0	5,9	7,6
<b>G</b>	7,9	9,9	8,9	11,0	8,4	11,7	7,5	9,9
<b>H</b>	9,1	11,6	9,5	11,6	8,1	11,7	6,7	9,2
<b>I</b>	12,5	15,5	12,9	15,9	12,1	17,2	10,5	14,7
<b>K</b>	8,6	11,2	9,7	12,2	7,7	11,5	7,0	10,0
<b>M</b>	5,4	6,9	5,8	7,3	5,3	8,0	4,3	6,4
<b>N</b>	4,8	6,0	5,1	6,2	4,5	6,4	3,8	5,2
<b>O</b>	5,4	6,7	5,9	7,3	5,3	7,8	4,4	6,2
<b>S</b>	7,5	9,5	7,5	9,4	7,7	11,2	6,1	8,9
<b>T</b>	5,5	7,0	6,5	8,1	5,9	8,7	5,4	7,6
<b>U</b>	6,6	8,4	7,4	9,3	5,8	8,7	6,0	8,5
<b>W</b>	8,9	11,5	9,3	11,7	8,2	12,0	7,5	10,7
<b>X</b>	7,0	9,0	6,9	8,7	6,6	9,6	5,7	8,1
<b>Y</b>	5,9	7,5	7,4	9,1	6,6	9,6	6,3	8,9
<b>Z</b>	17,4	22,1	16,8	20,7	13,6	19,7	12,1	17,0
<b>AC</b>	7,5	9,5	8,7	10,8	7,4	10,9	7,1	10,1
<b>BD</b>	8,0	10,5	9,5	12,3	8,9	13,7	7,8	11,7
<b>Totalt</b>	<b>6,0</b>	<b>7,5</b>	<b>6,4</b>	<b>7,9</b>	<b>5,6</b>	<b>7,9</b>	<b>4,8</b>	<b>6,8</b>

Eftersom fördelningen av timvolymen (och därigenom arbetstillfällena) sker på länsnivå är det intressant att studera vilka skillnader som finns mellan län. Jämtlands län (Z) och Gotlands län (I) har ett markant högre antal Samhallanställda per 1000 i befolkningen och per 1000 förvävsarbete 16–64 år.

Överlag är skillnaderna stora. Skillnaderna är inte bara stora mellan storstadslän och de s.k. skogsläna, utan även inom skogsläna. Antalet Samhallanställda (inkl. direktanställda) per 1000 i



befolkningen och per 1000 förvärvsarbetande 16–64 år är exempelvis dubbelt så många i Jämtlands län som i grannlänerna Västernorrlands (Y) och Gävleborgs län (X).

## 2.5 Behovsindikator 3 – antal Samhallanställda i förhållande till antalet inskrivna (samtliga arbetssökande) arbetshandikappade vid arbetsförmedlingen

En avgörande fråga är om skillnaderna ovan är motiverade och om fördelningen av timvolymen speglar behovet såsom det lagts fast i proposition 1991/92:91. För att kunna avgöra detta måste man relatera fördelningen av arbetstillfällen till de personer med arbetshandikapp som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen.

*Tabell 4.* Antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) i förhållande till samtliga inskrivna med arbetshandikapp fördelat på förvärvsregioner 1990–2000.

F-region	1990		1995		2000	
	i förh. till inskrivna	i förh. till obalansen	i förh. till inskrivna	i förh. till obalansen	i förh. till inskrivna	i förh. till obalansen
<b>1</b>	1,6	2,1	0,3	0,5	0,2	0,6
<b>2</b>	1,0	1,3	0,2	0,4	0,2	0,5
<b>3</b>	1,3	1,7	0,3	0,4	0,2	0,5
<b>4</b>	1,4	1,9	0,3	0,5	0,2	0,5
<b>5</b>	2,3	2,9	0,4	0,7	0,3	0,8
<b>6</b>	1,7	2,3	0,3	0,6	0,3	0,7
<b>7</b>	1,4	1,9	0,3	0,4	0,2	0,5
<b>8</b>	2,8	4,1	0,4	0,8	0,3	1,0
<b>9</b>	2,2	3,0	0,4	0,7	0,3	0,7
<b>10</b>	2,2	2,8	0,3	0,5	0,2	0,5
<b>Totalt</b>	1,6	2,0	0,3	0,5	0,2	0,6

En tredje indikator är således antal Samhallanställda i förhållande till antalet inskrivna (samtliga arbetssökande) arbetshandikappade vid Arbetsförmedlingen. 1990 gick det 1,6 Samhallanställda (inkl. direktanställda) för varje inskriven person med arbetshandikapp vid Arbetsförmedlingen. Det förelåg 1990 relativt stora skillnader mellan de olika förvärvsregionerna, där förvärvsregion 8, 5, 9 och 10 hade betydligt fler Samhallanställda per inskriven med arbetshandikapp. År 1995 och 2000 har skillnaderna mellan förvärvs-

regionerna emellertid minskat något. Mönstret från 1990 kvarstår dock.

## 2.6 Behovsindikator 4 – antal Samhallanställda i förhållande till den s.k. obalansen för personer med arbetshandikapp (arbetslösa och i konjunkturberoende program)

En fjärde indikator är att relatera antal Samhallanställda i förhållande till den s.k. obalansen för personer med arbetshandikapp (arbetslösa och i konjunkturberoende program). De särskilda insatserna för personer med arbetshandikapp lönebidrag och offentligt skyddat arbete (OSA) svarar mot behov liknande den målgrupp som skyddat arbete hos Samhall riktar sig emot. I den återstående gruppen arbetslösa med arbetshandikapp och i konjunkturberoende program kan emellertid också finnas en grupp med samma behov. 1990 gick det 2,0 Samhallanställda (inkl. direktanställda) för varje person i den s.k. obalansen med arbetshandikapp. Det förelåg 1990 relativt stora skillnader mellan de olika förvävsregionerna, där förvävsregion 8, 9, 5 och 10 hade betydligt fler Samhallanställda per person med arbetshandikapp i obalansen. År 1995 hade skillnaderna mellan förvävsregionerna emellertid minskat något. År 2000 hade skillnaderna mellan förvävsregionerna återigen ökat. Förvävsregion 8 och 5 hade flest Samhallanställda per person med arbetshandikapp i obalansen detta år.

## 2.7 Behovsindikator 3 och 4 fördelat på län

Eftersom fördelningen av timvolymen (och därigenom arbetstillfällena) sker på länsnivå är det intressant att studera vilka skillnader som finns mellan län. Jämtlands län (Z) och Kronobergs län (G) har ett markant högre antal Samhallanställda i förhållande till antalet inskrivna (samtliga arbetssökande) arbetshandikappade vid Arbetsförmedlingen. Överlag är skillnaderna stora. Skillnaderna är inte bara stora mellan storstadslän och de s.k. skogslänen, utan även inom skogslänen. Ungefär samma förhållanden råder om man relaterar antal Samhallanställda i förhållande till den s.k. obalansen för personer med arbetshandikapp (arbetslösa och i konjunkturberoende program).

Tabell 5. Antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) i förhållande till samtliga inskrivna med arbetshandikapp fördelat på län 1990–2000.

Län	1990		1995		2000	
	i förh. till inskrivna	i förh. till obalansen	i förh. till inskrivna	i förh. till obalansen	i förh. till inskrivna	i förh. till obalansen
<b>AB</b>	1,7	2,2	0,3	0,5	0,2	0,6
<b>C</b>	1,5	1,9	0,3	0,5	0,3	0,9
<b>D</b>	1,3	1,7	0,3	0,4	0,2	0,5
<b>E</b>	1,6	2,2	0,3	0,6	0,3	0,6
<b>F</b>	2,0	2,8	0,3	0,6	0,3	0,9
<b>G</b>	2,3	3,3	0,5	0,8	0,4	1,0
<b>H</b>	2,1	3,0	0,3	0,5	0,2	0,6
<b>I</b>	2,2	3,4	0,4	1,2	0,3	0,9
<b>K</b>	2,2	2,7	0,3	0,5	0,3	0,7
<b>M</b>	1,4	1,8	0,2	0,4	0,2	0,5
<b>N</b>	1,6	2,2	0,3	0,5	0,2	0,5
<b>O</b>	1,3	1,7	0,3	0,5	0,2	0,6
<b>S</b>	1,4	1,8	0,3	0,5	0,2	0,4
<b>T</b>	1,3	1,6	0,3	0,5	0,2	0,6
<b>U</b>	1,5	2,2	0,2	0,4	0,2	0,5
<b>W</b>	1,9	2,6	0,4	0,6	0,3	0,7
<b>X</b>	1,4	1,7	0,3	0,5	0,2	0,5
<b>Y</b>	1,2	1,6	0,3	0,4	0,2	0,5
<b>Z</b>	4,4	6,0	0,6	1,1	0,4	1,1
<b>AC</b>	1,9	2,4	0,3	0,6	0,2	0,7
<b>BD</b>	1,1	1,3	0,2	0,4	0,2	0,4
<b>Totalt</b>	<b>1,6</b>	<b>2,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>

## 2.8 Behovsindikator 5 – antal Samhallanställda i förhållande till kompensatoriska arbetsmarknadspolitiska program

En femte indikator är att man tar hänsyn till kompensatoriska arbetsmarknadspolitiska program och studerar andel Samhallanställda i förhållande till samtliga deltagare i särskilda insatser för arbetshandikappade. Som framgått tidigare bör hänsyn tas till vilka andra arbetsmarknadspolitiska resurser för arbetshandikappade som finns i respektive region vid fördelningen av arbetstillfällen. Eftersom målgruppen för offentligt skyddat arbete (OSA) är mycket särpräglad och avgränsad är det framför allt lönebidrag som i realiteten utgör ett substitut för skyddat arbete hos Samhall. En låg tillgång till lönebidrag kan motivera en högre andel skyddat arbete hos Samhall och omvänt.

## 2.9 Behovsindikator 5 fördelat på län

I nedanstående tabell görs en jämförelse mellan Samhallanställda (inkl. direktanställda) i förhållande till samtliga deltagare i särskilda insatser för personer med arbetshandikapp (Samhall, lönebidrag och offentligt skyddat arbete) för åren 1990, 1995 och 2000. För att kunna relatera detta till tillgången på lönebidrag har en kvalitativ variabel skapats utifrån de faktiska förhållandena dessa år. Variabeln kan anta värdena god, normal och låg. Det finns givetvis vissa metodologiska problem vid konstruktioner av kvalitativa variabler. Genom att endast anta tre värden för ett år för ett län blir det en delvis grov och förenklad bild av tillgången på lönebidrag. Icke desto mindre är den användbar som ett relationsmått.

1990 hade Jämtlands län (Z) den högsta andelen skyddat arbete hos Samhall av samtliga särskilda insatser för arbetshandikappade, 60 procent följt av Dalarna (W) och Kronobergs län (G), 50 procent. Norrbottens (BD), Gävleborgs (X), Västerbottens (AC) och Södermanlands län (D) hade 1990 de lägsta andelarna. Gotland (I) tillhörde 1995 den grupp av län som hade en hög andel Samhall. 2000 hade Jämtlands län (Z) den högsta andelen Samhall av samtliga särskilda program för arbetshandikappade, 49 procent. Gävleborgs (X), Halland (N) och Södermanlands län (D) hade 2000 de lägsta andelarna.

**Tabell 6.** Antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) i förhållande till samtliga särskilda insatser för personer med arbetshandikapp och tillgången på lönebidrag 1990–2000

Län	1990		1995		2000	
	Andel Samhall	Tillgång till lönebidrag	Andel Samhall	Tillgång till lönebidrag	Andel Samhall	Tillgång till lönebidrag
<b>AB</b>	45	ej jämförbart	35	god	31	låg
<b>C</b>	36	ej jämförbart	39	god	34	normal
<b>D</b>	35	ej jämförbart	33	god	30	god
<b>E</b>	42	ej jämförbart	37	låg	37	normal
<b>F</b>	45	ej jämförbart	38	låg	39	god
<b>G</b>	50	ej jämförbart	47	låg	45	god
<b>H</b>	46	ej jämförbart	40	låg	38	normal
<b>I</b>	43	ej jämförbart	40	låg	42	låg
<b>K</b>	46	ej jämförbart	37	låg	36	låg
<b>M</b>	39	ej jämförbart	36	låg	33	god
<b>N</b>	42	ej jämförbart	33	låg	29	låg
<b>O</b>	37	ej jämförbart	34	låg	32	normal
<b>S</b>	41	ej jämförbart	36	normal	31	god
<b>T</b>	42	ej jämförbart	36	normal	32	god
<b>U</b>	47	ej jämförbart	34	normal	34	god
<b>W</b>	50	ej jämförbart	41	låg	39	låg
<b>X</b>	33	ej jämförbart	28	låg	29	låg
<b>Y</b>	37	ej jämförbart	36	låg	33	god
<b>Z</b>	60	ej jämförbart	50	normal	49	god
<b>AC</b>	35	ej jämförbart	33	låg	33	normal
<b>BD</b>	32	ej jämförbart	33	låg	31	låg
<b>Totalt</b>	<b>41</b>		<b>36</b>		<b>34</b>	

Är dessa regionala skillnader mellan likartade län motiverade? Län som har låg tillgång till lönebidrag borde rimligtvis ha en hög andel skyddat arbete hos Samhall och vice versa. Som framgår av tabellen ovan så finns det inget sådant samband.

## 2.10 Behovsindikator 6 – antal Samhallanställda i förhållande till AMS resursfördelningsmodell

En annan aspekt på fördelningen av arbetstillfällen är att jämföra med andra resursfördelningsmodeller. Den resursfördelningsmodell som ligger närmast till hands är AMS fördelningsmodell som används för att fördela medel till länsarbetsnämnderna för särskilda insatser för arbetshandikappade (lönebidrag och offentligt skyddat arbete, OSA). Modellen är framtagen för att svara mot

behoven. Före 1991/92 var dock anslaget ett s.k. förslagsanslag och bidragsnivåerna var knutna till arbetsgivarkategori. Fördelningsmodellen före 1991/92 går därmed inte att använda som jämförelse. Om arbetstillfällena inom Samhall AB skulle fördelas enligt AMS fördelningsmodell 1995 och 2000 framgår att Jämtlands, Kronobergs, Jönköping, Gotlands och Dalarnas län skulle få betydligt färre arbetstillfällen än idag. Gävleborgs, Hallands, Södermanlands och Norrbottens län skulle i sin tur få betydligt fler arbetstillfällen än idag med AMS fördelningsmodell. Skillnaderna är stora.

## 2.11 Samlad bedömning av i vilken utsträckning Samhall finns där behoven finns

Samhall finns på många orter och på ännu fler arbetsställen. Som tidigare framgått är det behovet av arbete åt arbetshandikappade sökande som inte kan få arbete på den reguljära arbetsmarknaden som skall styra fördelningen av arbetstillfällen. Samtidigt bör hänsyn tas till vilka andra arbetsmarknadspolitiska resurser för arbetshandikappade som finns i respektive region.

En samlad bedömning utifrån ovanstående sex indikatorer ger dock en entydig bild av att fördelningen av arbetstillfällen inte utgår från "där behoven finns" i tillräcklig utsträckning. Samhall AB har, relativt sett andra förvävsregioner, varit mer förekommande i ytstora lokala arbetsmarknader, i lokala arbetsmarknader präglade av småskalig industri och i områden med liten andel sysselsatta inom tillverkningsindustri. En viss utjämning mellan förvävsregionerna har skett mellan 1990 och 2000 som bättre speglar de arbetsmarknadspolitiska förutsättningarna. Obalanserna mellan olika förvävsregioner har minskat sedan 1985, men fortfarande finns betydande obalanser kvar.

Norrbottens och Gävleborgs arbetsmarknad brukar med olika mått definieras som mycket sysselsättningssvaga arbetsmarknader. Därefter följer övriga skogslän (främst inland eller glesbygd). Blekinge och Södermanland brukar också räknas in bland län med svag arbetsmarknad. Det finns stora obalanser i fördelningen av arbetstillfällen på länsnivå som inte är motiverade av arbetsmarknadsskäl. Flera, av varandra oberoende, indikatorer ger vid handen att Jämtlands, Kronobergs, Jönköping, Gotlands och Dalarnas län får, relativt sett, fler arbetstillfällen än Gävleborgs, Hallands, Södermanlands och Norrbottens län som får betydligt mindre än

vad behoven i länen indikerar. Fördelningen av arbetstillfällen är – ur ett strikt arbetsmarknadspolitiskt perspektiv – delvis fellokaliserad i förhållande till var behoven finns. De regionala obalanserna mellan län har minskat sedan 1985, men är fortfarande stora.

### 3 Regionalpolitisk hänsyn vid omstruktureringar

#### 3.1 Aspekter på regionalpolitisk hänsyn vid omstruktureringar

Samhall AB skall vid omstruktureringar ta regionalpolitisk hänsyn och undvika att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad.

Att ta regionalpolitisk hänsyn och undvika att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad handlar dels om nedläggningar av hela verksamheter (och minskad kommuntäckning som följd), dels om antalet arbetstillfällen vid Samhall AB (inom en kommun).

#### 3.2 Den regionala täckningen – förvävsregioner

1985 fanns Samhall i 224 av 284 kommuner (79 procent). I förvävsregion 5, 8 och 9 fanns Samhall i samtliga kommuner. Minst täckning fanns i förvävsregion 1 och 3. 1990 fanns Samhall i 244 av 284 kommuner (86 procent). 1995 hade Samhall ytterligare ökat sin täckning till 248 av 288 kommuner (86 procent). Därefter har emellertid både den s.k. timvolymen (och antal arbetstillfällen) och den regionala täckningen minskat. 2000 fanns Samhall i 219 av 289 kommuner, 76 procent. I förvävsregion 5 och 10 fanns emellertid Samhall i samtliga kommuner. Minst täckning fanns i förvävsregion 1. Den försämrade kommuntäckningen mellan 1995 och 2000 har framförallt ägt rum inom förvävsregion 1 och 3 samt i viss mån förvävsregion 4. Det förefaller således som om den minskade kommuntäckningen främst tagits ut i storstadsområden och i eller i närheten av regionala centra.

*Tabell 7. Antal kommuner där Samhall har minst ett arbetsställe av samtliga kommuner (inom parentes) fördelat på förvärsregioner 1985–2000*

<b>F-region</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>
	antal kommuner	antal kommuner	antal kommuner	antal kommuner
<b>1</b>	17 (32)	22 (32)	25 (34)	15 (35)
<b>2</b>	10 (14)	12 (14)	10 (15)	10 (15)
<b>3</b>	8 (15)	10 (15)	14 (15)	8 (15)
<b>4</b>	82 (103)	88 (103)	88 (104)	80 (104)
<b>5</b>	9 (9)	9 (9)	9 (9)	9 (9)
<b>6</b>	42 (48)	45 (48)	45 (48)	41 (48)
<b>7</b>	14 (20)	15 (20)	15 (20)	15 (20)
<b>8</b>	14 (14)	14 (14)	14 (14)	13 (14)
<b>9</b>	23 (23)	23 (23)	22 (23)	22 (23)
<b>10</b>	5 (6)	6 (6)	6 (6)	6 (6)
<b>Totalt</b>	<b>224 (284)</b>	<b>244 (284)</b>	<b>248 (288)</b>	<b>219 (289)</b>

Det är också viktigt att notera att minskad kommuntäckning betyder olika saker i olika förvärsregioner och län. En minskad kommuntäckning i Stockholms län är mindre allvarlig, eftersom länet tillhör en och samma lokala arbetsmarknad (och samma förvärsregion) i jämförelse med en geografisk avgränsad lokal arbetsmarknad med mycket begränsade sysselsättnings- och/eller pendlingsmöjligheter.

### 3.3 Den regionala täckningen – län

Eftersom fördelningen av den s.k. timvolymen (och därigenom arbetstillfällena) sker på länsnivå kan det vara intressant att studera vilka skillnader som finns mellan län. Den minskade kommuntäckningen har framförallt ägt rum i Stockholms, Västra Götalands och Skåne län. Norrlandslänen har med något undantag klarat sig väl och har en mycket hög täckning. I flera nordliga län finns Samhall AB i samtliga kommuner (2000).



Tabell 8. Antal kommuner där Samhall har minst ett arbetsställe av samtliga kommuner (inom parentes) fördelat på län 1985–2000

Län	1985	1990	1995	2000
	antal kommuner	antal kommuner	antal kommuner	antal kommuner
<b>AB</b>	13 (25)	15 (25)	17 (25)	9 (26)
<b>C</b>	5 (6)	5 (6)	5 (6)	5 (6)
<b>D</b>	5 (7)	6 (7)	7 (9)	5 (9)
<b>E</b>	10 (13)	9 (13)	11 (13)	9 (13)
<b>F</b>	8 (13)	12 (13)	12 (13)	12 (13)
<b>G</b>	8 (12)	8 (12)	8 (12)	8 (12)
<b>H</b>	12 (12)	12 (12)	12 (12)	12 (12)
<b>I</b>	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
<b>K</b>	5 (5)	5 (5)	5 (5)	5 (5)
<b>M</b>	21 (33)	22 (33)	26 (33)	20 (33)
<b>N</b>	6 (6)	6 (6)	6 (6)	5 (6)
<b>O</b>	34 (48)	41 (48)	39 (49)	33 (49)
<b>S</b>	13 (16)	14 (16)	12 (16)	12 (16)
<b>T</b>	11 (11)	11 (11)	10 (12)	11 (12)
<b>U</b>	6 (11)	9 (11)	10 (11)	8 (11)
<b>W</b>	15 (15)	15 (15)	15 (15)	15 (15)
<b>X</b>	9 (10)	10 (10)	9 (10)	7 (10)
<b>Y</b>	7 (7)	7 (7)	7 (7)	7 (7)
<b>Z</b>	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
<b>AC</b>	14 (15)	14 (15)	14 (15)	13 (15)
<b>BD</b>	14 (14)	14 (14)	14 (14)	14 (14)
<b>Totalt</b>	<b>224 (284)</b>	<b>244 (284)</b>	<b>248 (288)</b>	<b>219 (289)</b>

### 3.4 Den regionala täckningen – lokala arbetsmarknader och kommuner

På nivån under förvävsregioner – lokala arbetsmarknader (LA) – är förändringarna mellan 1995 och 2000 relativt stora. Bilden ser också delvis annorlunda ut om man istället för att studera kommundäckning väljer att följa upp arbetstillfällenas utveckling. Förvävsregion 10 och 9 uppvisar den, relativt sett, kraftigaste minskningen i antalet anställda (inkl. direktanställda) mellan 1995 och 2000, 41 respektive 19 procent följt av förvävsregion 3 och 8 som minskat med 16 procent. Den sysselsättningssvaga förvävsregion 5 har däremot klarat sig förhållandevis väl. På länsnivå har Värmlands län förlorat, relativt sett, flest arbetstillfällen följt av Kalmar,

Norrbottnens, Gävleborgs och Skåne län. Om man bryter ned de 21 länen till 289 kommuner kan konstateras att Samhall AB mellan 1995 och 2000 minskat sin sysselsättning i 165 kommuner. I 43 kommuner är sysselsättningen oförändrad, medan den ökat i 81 kommuner.

### 3.5 Den regionala täckningen – boendekommun/arbetsställe-kommun

Samhall AB finns på många orter och på ännu fler arbetsställen. 2000 hade Samhall anställda (inkl. direktanställda) boende i 289 av 289 kommuner (100 procent). Täckningen minskar dock till 271 av 289 kommuner (94 procent) om ett krav ställs på minst 10 anställda boende i kommunen. Täckningen minskar ytterligare till 220 av 289 kommuner (76 procent) om ett krav ställs på minst 30 anställda och till 173 av 289 kommuner (60 procent) om ett krav ställs på minst 50 anställda boende i kommunen.

Det finns en avgörande skillnad mellan arbetsställe-kommun och boendekommun. Den förra avser lokaliseringen av arbetsplatsen för den enskilde, medan den senare avser var den enskilde bor. Den förra är ett bättre mått på om Samhall AB finns där behoven finns.

### 3.6 Samlad bedömning av i vilken utsträckning Samhall vid omstruktureringar tar regionalpolitisk hänsyn och undviker att lägga ned på orter med svag arbetsmarknad

En samlad bedömning ger vid handen att den regionala täckningen minskat mellan 1995 och 2000 uttryckt som kommuntäckning. Tyngdpunktsförskjutningen mot ökad tjänstesektor inom Samhall AB gör att arbetsställebegreppet inte blir lika entydigt som tidigare. Det är sannolikt att den reella täckningen är något större än vad som framgår av statistiken. Samhall är (2000) i hög utsträckning fortfarande verksamt i sysselsättningssvaga områden, men samtidigt har sysselsättningen påverkats kraftigt i negativ riktning i vissa sysselsättningssvaga förvävsregioner. Sysselsättningen och kommuntäckningen har minskat ytterligare något sedan 2000.

# Antal Samhallanställda (inkl. direktanställda) per kommun 1985, 1990, 1995 och 2000

Källa: SCB

Kod	Kommun	F-region	1985	1990	1995	2000
0114	Upplands-Väsby	1	100	116	119	0
0115	Vallentuna	1	0	0	0	0
0117	Österåker	1	0	0	1	0
0120	Värmdö	1	0	0	0	0
0123	Järfälla	1	0	14	68	29
0125	Ekerö	1	0	0	1	0
0126	Huddinge	1	0	1	0	0
0127	Botkyrka	1	228	303	144	138
0128	Salem	1	0	0	0	0
0136	Haninge	1	174	104	178	285
0138	Tyresö	1	0	0	0	0
0139	Upplands-Bro	1	0	0	0	0
0140	Nykvarn	1	0	0	0	0
0160	Täby	1	80	107	111	289
0162	Danderyd	1	0	6	1	0
0163	Sollentuna	1	1	1	3	4
0180	Stockholm	1	2 480	2 425	1 930	1 509
0181	Södertälje	1	167	196	163	272
0182	Nacka	1	95	122	162	0
0183	Sundbyberg	1	158	164	0	0
0184	Solna	1	242	0	2	0
0186	Lidingö	1	0	0	1	0
0187	Vaxholm	1	0	0	0	0
0188	Norrtälje	1	103	122	159	130
0191	Sigtuna	1	110	126	132	0
0192	Nynäshamn	1	84	80	92	140
0305	Häbo	1	0	55	75	0
0319	Älvkarleby	4	45	0	0	48
0360	Tierp	1	120	127	85	85
0380	Uppsala	1	382	457	448	508
0381	Enköping	1	63	84	87	85
0382	Östhammar	1	73	64	72	63
0428	Vingåker	6	0	0	0	0

<i>Kod</i>	<i>Kommun</i>	<i>F-region</i>	<i>1985</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>
0461	Gnesta	1	0	0	0	0
0480	Nyköping	4	212	230	152	121
0481	Oxelösund	4	50	57	73	0
0482	Flen	4	47	50	39	35
0483	Katrineholm	6	137	133	136	211
0484	Eskilstuna	4	329	362	396	439
0486	Strängnäs	1	0	48	75	59
0488	Trosa	1	0	0	9	0
0509	Ödeshög	4	0	0	0	0
0512	Ydre	6	0	0	12	9
0513	Kinda	4	22	39	37	36
0560	Boxholm	4	0	0	1	0
0561	Åtvidaberg	4	0	7	40	37
0562	Finspång	4	53	73	60	61
0563	Valdemarsvik	4	42	45	40	36
0580	Linköping	4	425	454	400	424
0581	Norrköping	4	583	594	524	467
0582	Söderköping	4	0	0	0	0
0583	Motala	4	105	131	143	191
0584	Vadstena	4	0	12	5	0
0586	Mjölby	4	106	131	119	112
0604	Aneby	4	0	14	5	3
0617	Gnosjö	8	9	18	1	24
0642	Mullsjö	4	0	0	0	0
0643	Habo	4	0	23	26	26
0662	Gislaved	8	221	185	100	116
0665	Vaggeryd	4	41	46	12	29
0680	Jönköping	4	370	403	330	427
0682	Nässjö	6	258	288	250	169
0683	Värnamo	6	178	192	150	116
0684	Sävsjö	8	50	57	10	8
0685	Vetlanda	8	151	159	159	159
0686	Eksjö	6	93	86	17	15
0687	Tranås	6	93	101	83	85
0760	Uppvidinge	4	70	65	65	64
0761	Lessebo	4	80	87	85	79
0763	Tingsryd	4	60	67	68	66
0764	Alvesta	4	62	57	40	8
0765	Älmhult	6	54	59	54	61
0767	Markaryd	8	93	98	90	45
0780	Växjö	4	262	329	358	276
0781	Ljungby	6	165	215	173	220
0821	Högsby	6	49	67	48	3
0834	Torsås	4	52	47	46	42
0840	Mörbylånga	4	58	50	34	17
0860	Hultsfred	8	142	113	79	54

<i>Kod</i>	<i>Kommun</i>	<i>F-region</i>	<i>1985</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>
0861	Mönsterås	6	69	67	57	24
0862	Emmaboda	7	49	52	51	41
0880	Kalmar	4	337	347	338	284
0881	Nybro	4	109	134	102	73
0882	Oskarshamn	6	182	188	149	171
0883	Västervik	6	126	170	158	149
0884	Vimmerby	8	83	87	83	64
0885	Borgholm	4	62	58	45	30
0980	Gotland	6	434	454	431	375
1060	Olofström	10	65	83	72	39
1080	Karlskrona	6	361	370	230	299
1081	Ronneby	6	186	159	195	157
1082	Karlskrona	10	184	178	153	98
1083	Sölvesborg	4	7	109	77	67
1214	Svalöv	4	0	0	1	0
1230	Staffanstorps	3	0	0	2	0
1231	Burlöv	3	0	68	48	0
1233	Vellinge	3	0	0	2	0
1256	Östra Göinge	4	106	104	96	71
1257	Örkelljunga	4	2	0	0	11
1260	Bjuv	4	0	0	0	0
1261	Kävlinge	3	0	1	0	1
1262	Lomma	3	0	1	1	0
1263	Svedala	3	0	0	2	0
1264	Skurup	3	1	0	2	0
1265	Sjöbo	3	87	80	61	66
1266	Hörby	3	81	95	77	77
1267	Höör	3	0	0	1	0
1270	Tomelilla	9	59	66	0	0
1272	Bromölla	4	41	0	0	0
1273	Osby	6	56	72	46	39
1275	Perstorp	10	0	23	42	7
1276	Klippan	4	72	80	76	84
1277	Åstorp	4	0	0	0	0
1278	Båstad	4	0	0	0	0
1280	Malmö	3	1 043	1 125	971	1 003
1281	Lund	3	287	318	463	275
1282	Landskrona	4	189	210	185	146
1283	Helsingborg	4	368	387	361	319
1284	Höganäs	4	66	70	64	36
1285	Eslov	3	138	153	141	118
1286	Ystad	3	169	171	133	96
1287	Trelleborg	3	167	193	165	109
1290	Kristianstad	4	231	288	273	291
1291	Simrishamn	9	89	82	125	92
1292	Ängelholm	4	111	132	175	99

<i>Kod</i>	<i>Kommun</i>	<i>F-region</i>	<i>1985</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>
1293	Hässleholm	4	110	131	133	148
1315	Hylte	8	79	80	52	55
1380	Halmstad	4	321	395	414	352
1381	Laholm	4	80	65	14	0
1382	Falkenberg	6	94	86	89	18
1383	Varberg	6	77	110	109	124
1384	Kungsbacka	2	61	65	68	96
1401	Härryda	2	0	0	2	0
1402	Partille	2	157	169	150	154
1407	Öckerö	2	74	80	76	59
1415	Stenungsund	2	72	65	0	24
1419	Tjörn	2	0	1	0	0
1421	Orust	2	0	0	0	0
1427	Sotenäs	6	0	81	71	43
1430	Munkedal	7	0	0	0	0
1435	Tanum	9	44	53	56	32
1438	Dals-Ed	8	62	65	48	0
1439	Färgelanda	7	22	52	43	57
1440	Ale	2	32	53	44	45
1441	Lerum	2	66	62	22	21
1442	Värgårda	2	0	25	0	0
1443	Bollebygd	2	0	0	0	0
1444	Grästorps	7	0	0	1	0
1445	Essunga	6	0	0	0	0
1446	Karlsborg	4	0	1	5	0
1447	Gullspång	4	0	26	20	0
1452	Tranemo	8	121	106	80	71
1460	Bengtstors	8	122	135	105	90
1461	Mellerud	7	69	97	78	80
1462	Lilla Edet	7	0	0	0	0
1463	Mark	4	144	141	114	100
1465	Svenljunga	4	53	62	57	65
1466	Herrljunga	4	0	27	25	19
1470	Vara	6	19	23	19	0
1471	Götene	6	0	1	0	0
1472	Tibro	4	60	63	68	46
1473	Töreboda	4	25	34	32	64
1480	Göteborg	2	935	959	837	882
1481	Möndal	2	249	359	455	243
1482	Kungälv	2	76	98	108	47
1484	Lysekil	6	106	107	86	80
1485	Uddevalla	7	215	199	282	194
1486	Strömstad	9	91	148	147	157
1487	Vänersborg	7	168	175	157	100
1488	Trollhättan	7	165	161	97	175
1489	Alingsås	2	88	132	173	138

<i>Kod</i>	<i>Kommun</i>	<i>F-region</i>	<i>1985</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>
1490	Borås	4	510	580	483	448
1491	Ulricehamn	4	117	130	131	87
1492	Åmål	6	112	125	107	75
1493	Mariestad	4	128	132	131	30
1494	Lidköping	6	168	163	161	191
1495	Skara	4	47	52	58	70
1496	Skövde	4	172	191	161	115
1497	Hjo	4	0	0	0	0
1498	Tidaholm	4	39	47	34	0
1499	Falköping	4	201	205	161	186
1715	Kil	4	0	0	0	0
1730	Eda	6	42	46	21	33
1737	Torsby	9	153	184	122	70
1760	Storfors	7	0	0	0	0
1761	Hammarö	4	0	1	0	0
1762	Munkfors	10	21	25	21	4
1763	Forshaga	4	80	77	66	52
1764	Grums	4	43	35	0	0
1765	Årjäng	8	81	73	90	47
1766	Sunne	9	114	99	64	105
1780	Karlstad	4	200	168	444	266
1781	Kristinehamn	6	50	83	138	93
1782	Filipstad	7	13	95	62	95
1783	Hagfors	7	157	134	61	61
1784	Arvika	6	276	218	203	133
1785	Säffle	6	65	72	34	73
1814	Lekeberg	4	0	0	0	0
1860	Laxå	10	52	57	49	50
1861	Hallsberg	4	29	36	29	33
1862	Degerfors	7	97	91	0	49
1863	Hällefors	7	48	40	42	32
1864	Ljusnarsberg	6	41	46	45	39
1880	Örebro	4	406	515	441	329
1881	Kumla	4	39	45	48	122
1882	Askersund	4	30	36	33	27
1883	Karlskoga	7	136	156	209	143
1884	Nora	4	9	20	74	27
1885	Lindesberg	4	35	53	36	60
1904	Skinnskatteberg	6	0	31	17	0
1907	Surahammar	4	0	0	19	0
1917	Heby	1	0	15	20	21
1960	Kungsör	7	0	0	0	0
1961	Hallstahammar	4	142	171	135	146
1962	Norberg	6	37	38	41	45
1980	Västerås	4	460	488	352	381
1981	Sala	4	96	92	76	68

<i>Kod</i>	<i>Kommun</i>	<i>F-region</i>	<i>1985</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>
1982	Fagersta	6	186	219	163	152
1983	Köping	7	160	141	118	15
1984	Arboga	7	0	23	4	134
2021	Vansbro	8	53	65	54	46
2023	Malung	9	90	111	71	55
2026	Gagnef	4	50	56	50	59
2029	Leksand	4	69	65	62	62
2031	Rättvik	4	124	118	76	67
2034	Orsa	9	93	94	75	74
2039	Älvdalen	9	131	126	94	72
2061	Smedjebacken	6	74	92	101	65
2062	Mora	9	127	99	95	129
2080	Falun	4	144	171	137	163
2081	Borlänge	4	239	226	230	186
2082	Säter	4	79	73	60	64
2083	Hedemora	7	92	105	95	41
2084	Avesta	7	48	86	83	64
2085	Ludvika	6	133	148	147	129
2101	Ockelbo	4	0	4	0	0
2104	Hofors	10	69	78	56	32
2121	Ovanåker	6	48	51	40	0
2132	Nordanstig	6	43	1	1	0
2161	Ljusdal	9	221	210	174	69
2180	Gävle	4	318	334	326	118
2181	Sandviken	4	108	98	127	249
2182	Söderhamn	6	90	113	138	111
2183	Bollnäs	6	185	160	122	229
2184	Hudiksvall	6	180	189	178	180
2260	Ånge	9	42	48	40	40
2262	Timrå	4	79	89	76	134
2280	Härnösand	4	117	243	237	61
2281	Sundsvall	4	132	174	184	200
2282	Kramfors	6	166	147	102	155
2283	Sollefteå	9	147	175	128	98
2284	Örnsköldsvik	6	281	311	286	276
2303	Ragunda	5	170	139	91	80
2305	Bräcke	5	161	110	98	35
2309	Krokom	5	178	121	94	63
2313	Strömsund	9	245	277	202	106
2321	Åre	9	55	55	44	20
2326	Berg	5	211	145	128	133
2361	Härjedalen	9	155	127	102	81
2380	Östersund	5	247	405	350	441
2401	Nordmaling	4	45	53	46	32
2403	Bjurholm	4	0	0	0	0
2404	Vindeln	4	41	56	44	40



<i>Kod</i>	<i>Kommun</i>	<i>F-region</i>	<i>1985</i>	<i>1990</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>
2409	Robertsfors	4	72	82	56	35
2417	Norsjö	4	45	68	59	60
2418	Malå	6	45	56	48	51
2421	Storuman	9	96	123	99	77
2422	Sorsele	9	53	44	49	56
2425	Dorotea	8	45	49	42	54
2460	Vännäs	4	41	36	34	0
2462	Vilhelmina	9	49	66	49	61
2463	Åsele	9	78	80	81	51
2480	Umeå	4	96	129	170	236
2481	Lycksele	6	148	182	151	103
2482	Skellefteå	4	305	344	274	281
2505	Arvidsjaur	9	64	84	94	68
2506	Arjeplog	5	12	17	17	11
2510	Jokkmokk	5	96	121	108	69
2513	Överkalix	9	71	71	62	71
2514	Kalix	6	131	111	101	114
2518	Övertorneå	6	52	79	76	35
2521	Pajala	9	35	51	49	47
2523	Gällivare	5	76	73	49	55
2560	Älvsbyn	4	61	47	50	35
2580	Luleå	4	278	350	366	346
2581	Piteå	4	192	222	188	130
2582	Boden	4	69	74	72	73
2583	Haparanda	6	86	126	90	56
2584	Kiruna	5	144	198	187	150

# Studie av övergångar

## 1 Övergångar totalt

För att kunna värdera övergångsmålet måste övergångar ställas i relation till övriga flöden in och ut från Samhall samt kvarvarande anställda (stocken). I Samhall AB:s system saknas mer detaljerade uppgifter över de anställda. För att kunna analysera övergångarna mer i detalj har SCB på uppdrag av utredningen gjort en samkörning av data för de övergångar som gjordes under 1999 och 2000 med uppgifter i den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) avseende år 2000. Resultatet av denna samkörning redovisas i denna bilaga där övergångar bl.a. jämförs med kvarvarande anställda samt nyanställda för ett antal olika variabler, såsom ålder, kön, utbildningsnivå, födelseland, etc.

### 1.1 Inflöde

Uppgifter om inflödet till och utflödet från Samhall har erhållits från Samhall AB och avser 2001. För att få en jämförelse över tiden har motsvarande uppgifter från 1997 inhämtats. Längre tidsserier har på grund av svårtillgängliga data inte kunnat tas fram.

I tabell 1 nedan redovisas inflödet till Samhall fördelat på olika anställningsvägar. Av tabellen framgår att den största delen av inflödet var nyanställda som anvisats från Arbetsförmedlingen (73 %). Drygt 20 procent av inflödet var återanställning efter övergång. Nyanställning var vanligare bland kvinnor än män. Återgång efter övergång utgjorde däremot en något högre andel bland män än bland kvinnor.

Inflödet 1997 fördelar sig annorlunda än fördelningen 2001. År 1997 anställdes totalt 4 773 personer med arbetshandikapp. Av dessa utgjorde återanställningarna sex procent, överflyttningar från annat Samhallföretag 67 procent och nyanställningar utgjorde

25 procent av inflödet detta år. Anledningen till den kraftigt minskade andelen överflyttningar mellan 1997 och 2001 beror på Samhalls AB:s ändrade organisation med färre bolag. Till skillnad från inflödet 2001 var nyanställning vanligare bland män än bland kvinnor 1997, medan kvinnor flyttades över från annat Samhallbolag i större utsträckning än män.

*Tabell 1.* Inflödet 2001 fördelat på anställningsvägar och kön, antal och andel i procent

Kod	Anställningsvägar	Antal			Andel (%)		
		Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
1	Nyanställning	679	992	1 671	78	71	73
2	Återanställning från avknoppning, innevarande år	1	0	1	0	0	0
3	Återanställning från avknoppning, föregående år	0	2	2	0	0	0
6	Överflyttning från annat Samhallföretag	54	78	132	6	6	6
8	Återanställning efter övergång, innevarande år	58	167	225	7	12	10
9	Återanställning efter övergång, föregående år	75	168	243	9	12	11
<b>Totalt</b>		<b>867</b>	<b>1 407</b>	<b>2 274</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* Samhall AB

## 1.2 Utflyt

Av tabell 2 nedan framgår att närmare en tredjedel av dem som lämnade Samhall 2001 förtidspensionerades och en av tio gick i ålderspension. De samlade pensionsavgångarna utgjorde därmed en nästan lika stor del av utflytet som övergångar till reguljärt arbete. Övergångar utgjorde en högre andel av utflytet bland män än bland kvinnor. Förtidspension var däremot betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Andelen kvinnor som förtidspensionerades var nära dubbelt så stor som andelen män. I övrigt var skillnaden mellan könen liten.

Av de 3 455 anställda med arbetshandikapp som lämnade Samhall 1997 gick tre av tio över till annat arbete. Enbart förtidspension utgjorde en nästan lika stor andel som övergångarna detta år (28 procent), medan 12 procent gick i ålderspension. Liksom under 2001 gick män över till annat arbete i större

utsträckning än kvinnor, medan förtidspension var vanligare bland kvinnor än bland män.

En del av övergångarna är s.k. *avknoppningar*, vilket innebär att en av Samhall AB utvecklad affärsidé övertas av ett annat privat företag eller av Samhallanställda, som bildar ett företag. En förutsättning är att Samhallanställda med arbetshandikapp övergår till det förvärvade företaget och får fast anställning. Möjligheterna till avknoppning har i ökad utsträckning kommit att aktualiseras i samband med det pågående omstruktureringsarbetet inom Samhall AB.

*Tabell 2.* Utflödet 2001 fördelat på avgångsorsaker och kön, antal och andel i procent.

Avgångsorsaker	Antal			Andel (%)		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Övergångar	461	922	1 383	35	48	43
<i>varav:</i>						
<i>anställning utan lönebidrag</i>	145	244	389	11	13	12
<i>anställning med lönebidrag</i>	315	676	991	24	35	31
<i>avknoppning utan lönebidrag</i>	1	2	3	0	0	0
<i>avknoppning med lönebidrag</i>	0	0	0	0	0	0
Egen uppsägning	91	152	243	7	8	7
Uppsägning pga arbetsbrist	1	3	4	0	0	0
Avsked	19	73	92	1	4	3
Överflyttning inom Samhall	33	47	80	2	2	2
Förtidspension	567	450	1 017	42	23	31
Avliden	38	87	125	3	5	4
Ålderspension	127	183	310	10	10	10
<b>Totalt avgångar</b>	<b>1 337</b>	<b>1 917</b>	<b>3 254</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* Samhall AB

I tabell 3 nedan visas utflödet 2001 fördelat på avgångsorsak och ålder. Av tabellen framgår att övergångar och egen uppsägning minskar med stigande ålder, i motsats till förtidspension som ökar med stigande ålder. Samma förhållande gällde även under 1997. Av de anställda med arbetshandikapp över 55 år som lämnade Samhall 2001 gick endast 15 procent över till annat arbete samtidigt som 45 procent förtidspensionerades. Studeras enbart kvinnor förstärks denna bild ytterligare. För kvinnor i denna åldersgrupp var andelarna 10 respektive 54 procent. Åldersfördelningen bland de

anställda med arbetshandikapp vid Samhall skiljer sig inte nämnvärt åt mellan kvinnor och män.

*Tabell 3. Utflödet 2001 fördelat på avgångsorsaker och ålder, antal och andel i procent<sup>1</sup>*

Avgångsorsaker	Ålder					Totalt
	-25	26-35	36-45	46-55	56-	
Övergångar	77	70	59	44	15	43
varav:						
anställning utan lönebidrag	37	19	18	11	4	12
anställning med lönebidrag	40	51	41	33	11	31
avknoppning utan lönebidrag	0	0	0	0	0	0
avknoppning med lönebidrag	0	0	0	0	0	0
Egen uppsägning	18	14	10	6	3	7
Uppsägning pga arbetsbrist	0	0	0	0	0	0
Avsked	3	3	4	4	1	3
Överflyttning inom Samhall	0	2	4	4	1	2
Förtidspension	0	9	21	37	45	31
Avliden	2	2	2	5	5	4
Ålderspension	0	0	0	0	30	10
<b>Totalt avgångar</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* Samhall AB

### *Sannolikhetsstudie*

Utredningen har låtit genomföra en studie av sannolikheten att lämna Samhall till olika avgångsorsaker mellan 1992 och 2001. Till grund för beräkningarna ligger en skattad sannolikhet att under varje påbörjad tremånadersperiod lämna Samhall för en given avgångsorsak. Information avseende anställnings- respektive avgångstidpunkt samt avgångsorsak är hämtad från Samhall AB:s lönesystem.

Utflödet avser en referensperson som är vald utifrån den vanligaste egenskapen inom respektive kategori, en slags typperson.<sup>2</sup> Data avseende personkaraktäristika är hämtad från AMS Händelse-

<sup>1</sup> Uppgiften om antalet övergångar i tabell 2 skiljer sig från Samhalls Personalredovisning bl.a. beroende på boksluträttelser.

<sup>2</sup> Referenspersonen har följande karaktäristika; man, 35-44 år, förgymnasial utbildning, svensk medborgare, rörelsehindrad, bosatt i Västra Götaland, söker arbete inom kategorin "ej hänförligt yrke", har ej erfarenhet i sökt yrke, har utbildning i sökt yrke, har akassa eller grundersättning, söker heltidsjobb och är ej interlokalt sökande (dvs. har begränsad sökradie).

databas. För att fånga upp skillnader i arbetsmarknadsläge över anställningstiden och för personer som skrivits in olika år har utflödet från obalansen (öppet arbetslösa och personer i konjunkturberoende program) till arbete satts till 20 procent för samtliga anställningsår och över samtliga anställningsperioder. Modellen tar dock inte hänsyn till att somliga personer, efter att ha lämnat Samhall, återkommer och påbörjar en ny anställning.

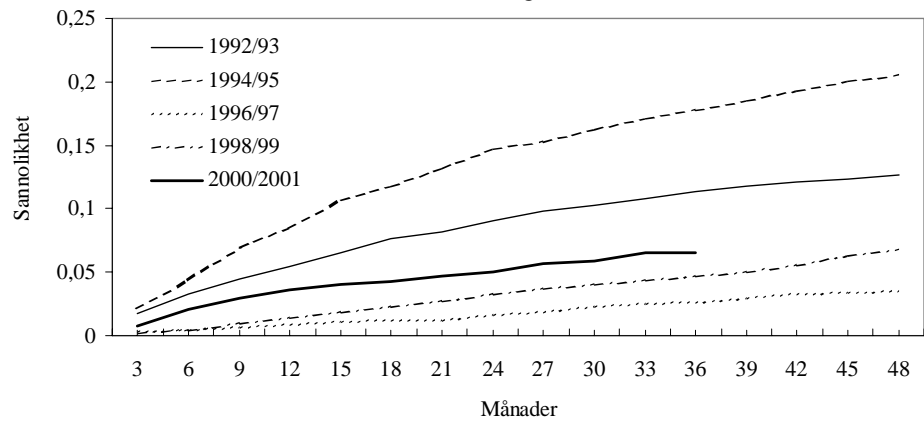
Skillnaden mellan de olika anställningsåren skall således inte bero vare sig på förändringar i de Samhallanställdas sammansättning eller förändrade yttre förhållanden. Skillnaderna skall istället förklaras av förändringar av Samhalls funktionssätt eller Samhalls institutionella förutsättningar, alternativt av andra faktorer som modellen inte lyckats fånga upp.

I figur 1–4 nedan visas den skattade sannolikheten att vid olika tidpunkter ha lämnat Samhall för respektive avgångsorsak. Av figur 1 framgår att sannolikheten att få arbete *utan* lönebidrag varierade kraftigt beroende på vilket år man anställdes, men att skillnaderna minskar över anställningstidens längd (jämför kurvornas lutning). Jämfört med övergångsfrekvensen för personer anställda 1992/93, skedde en kraftig ökning för anställda 1994/95. Därefter sjönk chanserna att få arbete utanför Samhall drastiskt. Avvikelsena i sannolikheten att få arbete utan lönebidrag skall härledas till de anställdas två första anställningsår, därefter sker en utjämning av övergångsfrekvensen. Övergångarna till "egen uppsägning" i figur 3 uppvisar en liknande utveckling som övergångar till arbete.

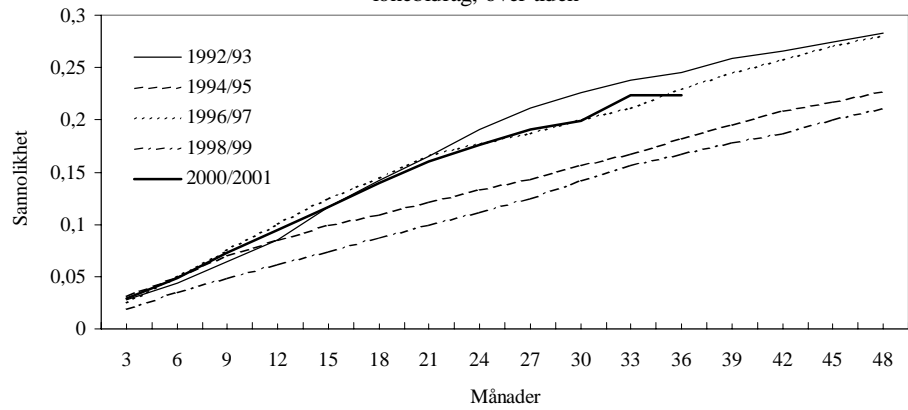
Figuren över sannolikheten att lämna Samhall för förtidspension (figur 4) uppvisar en motsatt utveckling över tiden. Sannolikheten att förtidspensioneras är närmast obefintlig det första anställningsåret men ökar därefter. Sannolikheten att förtidspensioneras ökar kraftigt efter ca 30 månader, särskilt tydligt är detta för anställda 1998/99. I detta fall rör det sig emellertid om väldigt små flöden.

I övrigt kan noteras att variationen i sannolikheten att få anställning *med* lönebidrag visserligen är jämförelsevis liten mellan åren, men ändå inte försumbar (figur 2). Utvecklingen över tiden är här, till skillnad från de övriga studerade avgångsorsakerna, i stort sett konstant.

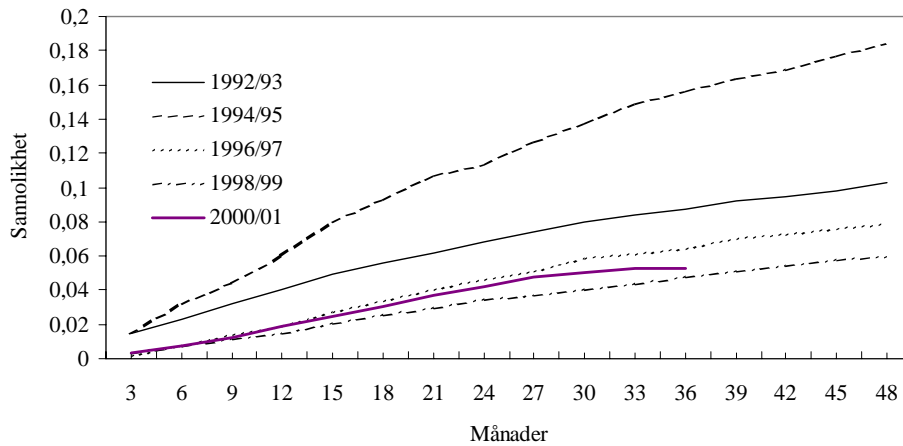
Figur 1: Andel av de som skrivits in i Samhall respektive år som lämnat till arbete (utan lönebidrag), över tiden



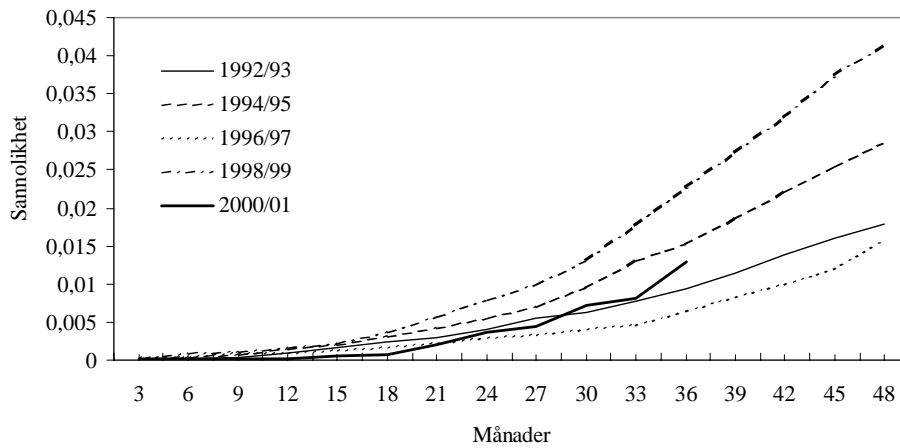
Figur 2: Andel av de som skrivits in i Samhall respektive år som lämnat till lönebidrag, över tiden



Figur 3: Andel av de som skrivits in i Samhall respektive år, som lämnat p.g.a. egen uppsägning



Figur 4: Andel av de som skrivits in i Samhall respektive år, som lämnat p.g.a. förtidspension, över tiden





### 1.3 Övergångar i förhållande till stock och inflöde

Som redovisats tidigare saknas mer detaljerade uppgifter i Samhall AB:s lönesystem över de anställda. För att kunna analysera övergångarna mer ingående har utredningen av SCB beställt en samkörning av personuppgifter för de övergångar som gjordes under 1999 och 2000 med uppgifter i Sysselsättningsregistret (SREG) avseende år 2000 fördelat på ett antal olika variabler. SREG är ett av de fyra register som den Registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) består av. De övriga tre registren är Aktivitetsregistret (AREG), Registret över arbetsställen i RAMS (ASTRA) och Registret över företag i RAMS (ORGRA). Sysselsättningsregistret omfattar samtliga personer som var folkbokförda i landet den sista december varje år. Därefter påförs uppgifter från Kontrolluppgiftsregistret och Inkomst- och förmögenhetsregistret. Med hjälp av uppgifterna i dessa register samt Arbetskraftsundersökningen för oktober och november klassificeras personerna som förvärvsarbetsande eller ej förvärvsarbetsande under november månad. Som förvärvsarbetsande räknas personer som har en arbetsinkomst som motsvarar minst fyra timmars arbete eller varit tillfälligt frånvarande i november.

Av de 2 231 personer som enligt Samhall lämnade bolaget 1999 och 2000 återfanns 1 573 personer i Sysselsättningsregistret. Personer som återfunnits som anställda vid Samhall AB har därefter rensats bort. Studien avser alltså endast nettoövergångar. Jämförelse har därefter gjorts med anställda vid Samhall AB år 2000 (stocken) samt, där så varit möjligt, med dem som nyrekryterades till Samhall AB (inflödet). Uppgifter om stocken är hämtad från Sysselsättningsregistret och avser endast anställda med arbetshandikapp (direktanställda har rensats bort). Antalet anställda med arbetshandikapp var enligt Sysselsättningsregistret 24 516. Enligt Samhall AB var antalet 26 634. Skillnaden i antalet anställda beror framförallt på att Sysselsättningsregistrets definition av förvärvsarbetsande är mer strikt än begreppet anställd samt att de två statistikällorna avser olika mättidpunkter. Uppgifter om inflödet har hämtats från AMS databaser och avser år 1999 och 2000. Totalt lämnade 5 293 personer Arbetsförmedlingen till Samhall åren 1999 och 2000. För vissa variabler (bransch, sektor samt yrkesställning) har jämförelsen istället gjorts med samtliga förvärvsarbetsande 2000 enligt Sysselsättningsregistret.

Av tabell 4 nedan framgår att män går över till ett arbete utanför Samhall i större utsträckning än kvinnor (65 respektive 35 procent). Kvinnor var underrepresenterade bland övergångarna, såväl i förhållande till samtliga anställda med arbetshandikapp som till nyanställda. En mer detaljerad genomgång och analys av kvinnor och övergångar görs i avsnitt 2 nedan.

*Tabell 4.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på kön, antal och andel i procent

Kön	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Kvinnor	2 187	41	11 249	46	557	35
Män	3 106	59	13 267	54	1 016	65
<b>Totalt</b>	<b>5 293</b>	<b>100</b>	<b>24 516</b>	<b>100</b>	<b>1 573</b>	<b>100</b>

*Källa:* AMS, SCB

Vid en fördelning på ålder framgår att övergångar främst skedde i åldersgrupperna 35–44 samt 45–54 år. Dessa åldersgrupper samt gruppen 55–64 år var dock underrepresenterade bland övergångarna i förhållande till respektive grupps andel av de anställda med arbetshandikapp. Åldersfördelningen bland övergångar motsvarar däremot i stort sett åldersfördelningen bland de nyanställda, utom i den yngsta (16–24 år) samt i den äldsta åldersgruppen (55–64 år).

*Tabell 5.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på ålder, antal och andel i procent

Åldersgrupp	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
16-24	354	7	299	1	53	3
25-34	1 092	20	3 057	12	340	21
35-44	1 623	31	6 548	27	483	31
45-54	1 691	32	8 515	35	467	30
55-64	533	10	6 097	25	230	15
<b>Totalt</b>	<b>5 293</b>	<b>100</b>	<b>24 516</b>	<b>100</b>	<b>1 573</b>	<b>100</b>

*Källa:* AMS, SCB

Av tabell 6 nedan framgår att personer med högst gymnasieutbildning var överrepresenterade bland övergångarna, medan anställda med högst förgymnasial utbildning var underrepresenterade i förhållande till respektive grupps andel av såväl de anställda som de nyanställda.

*Tabell 6.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på utbildningsnivå, antal och andel i procent

Utbildningsnivå	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Förgymnasial	2 824	53	11 846	48	522	33
Gymnasial	2 244	43	11 621	47	979	62
Eftergymnasial	225	4	857	4	70	5
Okänd	0	0	192	1	2	0
<b>Totalt</b>	<b>5 293</b>	<b>100</b>	<b>24 516</b>	<b>100</b>	<b>1 573</b>	<b>100</b>

*Källa:* AMS, SCB

I tabell 7 nedan redovisas anställda med arbetshandikapp och övergångar från Samhall fördelat på födelseland. Nära åtta av tio övergångar utgjordes av personer födda i Sverige, sex procent av övergångarna var personer födda i övriga nordiska länder och 15 procent var födda utanför Norden. I förhållande till antalet anställda med arbetshandikapp var personer födda i Sverige något överrepresenterade och personer födda utanför Norden något underrepresenterade bland övergångarna. Jämförelse med nyanställda kan här inte göras eftersom uppgifter om födelseland saknas i AMS register över de arbetssökande. I AMS register registreras endast medborgarskap.

*Tabell 7. Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på födelse land, antal och andel i procent*

Födelse land	ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
Sverige	18 499	76	1 239	79
Övriga nord en	1 530	6	95	6
Utanför nord en	4 487	18	239	15
<b>Totalt</b>	<b>24 516</b>	<b>100</b>	<b>1 573</b>	<b>100</b>

*Källa:* AMS, SCB

Flest övergångar förekom, av förklarliga skäl, i storstadslänen Västra Götaland (17 procent), Stockholm (13 procent) och Skåne (10 procent). Länsfördelningen var i stort sett densamma bland övergångarna som bland de anställda. De nyanställda fördelade sig däremot något annorlunda. Till skillnad från övergångar och stock hade Stockholms län den största andelen bland de nyanställda.

*Tabell 8.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på län, antal och andel i procent

LÄN	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
AB Stockholm	797	15	2 689	11	212	13
C Uppsala	150	3	569	2	52	3
D Södermanland	156	3	670	3	36	2
E Östergötland	244	5	1 181	5	65	4
F Jönköping	227	4	1 098	4	74	5
G Kronoberg	106	2	713	3	38	2
H Kalmar	159	3	891	4	45	3
I Gotland	95	2	343	1	14	1
K Blekinge	135	3	609	2	31	2
M Skåne	658	12	2 795	11	156	10
N Halland	155	3	597	2	42	3
O Västra Götaland	756	14	3 799	16	273	17
S Värmland	225	4	941	4	84	5
T Örebro	115	2	859	4	37	2
U Västmanland	176	3	827	3	43	3
W Dalarna	215	4	1 150	5	76	5
X Gävleborg	141	3	931	4	57	4
Y Västernorrland	185	3	887	4	59	4
Z Jämtland	152	3	782	3	39	3
AC Västerbotten	192	4	955	4	84	5
BD Norrbotten	254	5	1 230	5	56	4
<b>Riket</b>	<b>5 293</b>	<b>100</b>	<b>24 516</b>	<b>100</b>	<b>1 573</b>	<b>100</b>

*Källa:* AMS, SCB

I tabell 9 nedan redovisas anställda, övergångar samt samliga förvärvsarbetande fördelat på näringsgren enligt svensk näringsgrensindelning (SNI 92). Som framgår av tabellen arbetade merparten av de anställda vid Samhall inom tillverkning och utvinning (62 procent). 28 procent var anställda inom finansiell verksamhet och företagstjänster. Av dem som gick över till ett arbete utanför Samhall 1999 och 2000 gick de flesta över till arbeten inom tillverkning och utvinning (31 %), handel och kommunikation (20 %) samt personliga och kulturella tjänster (18 %). Exempel på branscher inom personliga och kulturella tjänster är hotell och restaurang, intresseorganisationer, tvätterier, etc. Tillverkning och utvinning samt personliga och kulturella tjänster var därmed underrepresenterade bland övergångarna i förhållande till de anställda vid Samhall AB. Handel och kommunikation samt personliga och

kulturella tjänster var däremot överrepresenterade bland övergångarna.

I förhållande till samtliga förvärvsarbetande 2000 var det framförallt näringsgrenarna tillverkning och utvinning samt personliga och kulturella tjänster som var överrepresenterade bland övergångarna. Vård och omsorg var vid motsvarande jämförelse däremot underrepresenterade bland övergångarna.

*Tabell 9.* Anställda med arbetshandikapp vid Samhall, övergångar samt samtliga förvärvsarbetande fördelat på näringsgren, antal och andel i procent

SNI 92	Näringsgren	ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR		SAMTL. FÖRVÄRVS- ARBETANDE	
		Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
01-05	Jordbruk, skogsbruk och fiske	521	2	33	2	74 926	2
10-37	Tillverkning och utvinning	15 090	62	493	31	768 770	19
40-41, 90	Energiproduktion, vatten-försörjning och avfallshantering	0	0	2	0	34 657	1
45	Byggverksamhet	66	0	62	4	226 422	6
50-52, 60-64	Handel och kommunikation	751	3	319	20	754 348	19
65-72, 74	Finansiell verksamhet och företagstjänster	6 769	28	167	11	536 583	13
73, 80	Utbildning och forskning	0	0	55	4	329 698	8
85	Vård och omsorg	8	0	92	6	725 575	18
55, 91-95	Personliga och kulturella tjänster	1 311	5	279	18	264 540	7
75, 99	Civila myndigheter, försvaret, internationella organisationer	0	0	36	2	216 767	5
Okänd	Ej specificerad verksamhet	0	0	35	2	78 263	2
<b>Totalt</b>		<b>24 516</b>	<b>100</b>	<b>1 573</b>	<b>100</b>	<b>4 010 549</b>	<b>100</b>

*Källa:* SCB

97 procent av dem som lämnade Samhall 1999 och 2000 fick en anställning och 3 procent startade egen näringsverksamhet, vilket motsvarar fördelningen bland samtliga förvärvsarbetande år 2000.

De flesta av dem som lämnade Samhall under den studerade perioden gick över till privat sektor (69 procent). Privat sektor var därmed överrepresenterade bland övergångarna i förhållande till samtliga förvärvsarbetande. 59 procent av samtliga förvärvsarbetande arbetade inom privat sektor. Offentligt ägda aktiebolag räknas här till offentlig sektor. Förs offentligt ägda aktiebolag till privat sektor, blir skillnaderna ännu större. Privat sektor utgjorde då 90 procent av övergångarna jämfört med 69 procent bland samtliga förvärvsarbetande.

I Sysselsättningsregistret saknas uppgifter om vilket handikapp de anställda har. Samhall AB samlar däremot själva in dessa uppgifter manuellt från respektive enhet. Av tabell 10 nedan framgår att det framförallt var anställda med övriga rörelsehinder samt astma/allergi/överkänslighet som var överrepresenterade bland övergångarna i förhållande till sin andel av de anställda 2001. Rörelsehindrade som kräver förflyttningshjälpmedel, psykiskt och intellektuellt arbetshandikappade var däremot underrepresenterade i förhållande till sina andelar av de anställda. Studeras samtliga rörelsehindrade (kod 41 och 42) tillsammans utgjorde de däremot en lika stor andel av övergångarna som gruppens andel av de anställda. Fördelningen på handikappgrupp bland de nyanställda motsvarar i stort sett fördelningen bland övergångarna, undantaget intellektuellt arbetshandikappade som i detta fall var överrepresenterade bland övergångarna.

Under 1997 var samtliga rörelsehindrade överrepresenterade bland övergångarna i förhållande till sin andel av de anställda. Psykiskt och intellektuellt arbetshandikappade var underrepresenterade bland övergångarna även detta år.

*Tabell 10.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar 2001 fördelat på handikappgrupp, antal och andel i procent

Handi- kappkod	Handikappgrupp	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
		Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
11	Hjärt-, kärl- och/eller lungsjukdom	37	3	679	3	44	3
21	Barndomsdövhet	8	1	245	1	11	1
22	Hörselskada	36	3	461	2	24	2
31	Grav synskada	2	0	127	1	5	0
32	Synsvaghet	20	1	244	1	14	1
41	Rörelsehinder som kräver förflyttningshjälpmedel av typ rollator eller rullstol	1	0	2 430	10	24	2
42	Övriga rörelsehinder	442	34	6 341	25	483	34
51	Övriga somatiskt relaterade arbetshandikapp	210	16	3 824	15	226	16
61	Psykiskt arbetshandikapp	170	13	4 037	16	187	13
71	Intellektuellt arbetshandikapp	119	9	3 783	15	176	13
81	Socialmedicinskt arbetshandikapp	137	10	2 574	10	158	11
91	Astma/allergi/överkänslighet	23	2	115	0	35	3
92	Dyslexi/specifika inläringssvårigheter	40	3	141	1	18	1
93	Förvärvat hjärnskada	3	0	16	0	3	0
-	Kod saknas	64	5	0	0	0	0
<b>Totalt</b>		<b>1 312</b>	<b>100</b>	<b>25 017</b>	<b>100</b>	<b>1 408</b>	<b>100</b>

*Källa:* Samhall AB

Något som är särskilt intressant att studera när det gäller övergångar är anställningstid. Av tabell 11 nedan framgår att övergångarna var kraftigt överrepresenterade bland anställda med kortare anställningstider jämfört med motsvarande grupp bland samtliga anställda. Jämfört med 1997 har andelen övergångar bland anställda med en anställningstid kortare än ett år ökat, från 21 till 28 procent, medan den minskat framförallt bland dem som varit anställda 3–5 år, från 36 till 29 procent. Överrepresentationen bland dem med kort anställningstid och underrepresentationen bland dem med längre anställningstid har alltså förstärkts sedan 1997.

*Tabell 11.* Övergångar resp. anställda med arbetshandikapp 2001 fördelat på anställningstid, antal och andel i procent

Anställningstid	ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
< 1 år	1 706	7	389	28
1-2 år	2 264	9	189	14
3-5 år	5 680	23	408	29
5-10 år	5 609	23	216	16
> 10 år	9 521	38	181	13
<b>Totalt</b>	<b>24 780</b>	<b>100</b>	<b>1 383</b>	<b>100</b>

*Källa:* Samhall AB

#### 1.4 Återgångar<sup>3</sup>

Under 1980-talet låg andelen återgångar av övergångarna på ca 20 procent. I samband med det försämrade arbetsmarknadsläget under början av 1990-talet ökade återgångarna och uppgick 1995 till 42 procent. Andelen återgångar har därefter minskat och av de 1 405 övergångarna år 2001 utgjorde återgångarna 33 procent. En bidragande orsak till den minskande andelen är, enligt Samhall AB, att metodiken i företagets övergångsarbete utvecklats. Det handlar dels om bättre matchning mellan anställd och lämpligt arbete, dels om stödet efter övergång till både arbetsgivare och tidigare anställd.

När det gäller återgångar kan dessa redovisas först efterföljande kalenderår, eftersom återgångar kan inträffa även efter ett kalen-

<sup>3</sup> Samhall 2004, Budgetunderlag till regeringen.



derårsskifte. Uppgifter för 2002 kan därför inte redovisas i tabell 12 nedan.

*Tabell 12.* Antal och andel återgångar 1992–2001

Budgetår	Antal återgångar	- därav innevarande år	- därav efterföljande år	Andel återgångar av övergångarna (%)
1992	232	98	134	36
1993	393	189	204	40
1994	503	267	236	37
1995	546	338	208	42
1996	324	155	169	42
1997	403	187	216	38
1998	397	174	223	37
1999	325	152	173	32
2000	416	168	248	33
2001	468	233	235	33

*Källa:* Samhall AB

Den främsta anledningen till de 440 återgångar som skedde under 2002 var arbetsbrist eller att verksamheten upphörde (44 procent). 15 procent berodde på att en visstidsanställning upphört och 16 procent på att den anställde inte trivdes. En fjärdedel av samtliga återgångar under 2002 utgjordes av personer som prövat övergång tidigare.

## 2 Kvinnor och övergångar

Utredningen har i uppdrag att analysera och synliggöra anledningarna till att övergångar till arbete inte blir fler för de kvinnliga arbetshandikappade anställda och lämna förslag på hur dessa övergångar kan öka. Utredningen har, på motsvarande sätt som för samtliga övergångar, studerat könsuppdelad statistik för övergångar i förhållande till samliga anställda samt övriga flöden in och ut från Samhall.

## 2.1 Utflöde

Av tabell 2 ovan framgår att en relativt stor andel av avgångarna utgörs av förtidspensionerade (31 procent) och att kvinnor förtidspensioneras i betydligt större utsträckning än män. 42 procent av kvinnorna som lämnade Samhall 2001 gick i förtidspension, jämfört med 23 procent av männen. Särskilt vanligt var förtidspension bland äldre kvinnor. Drygt hälften av de kvinnor över 45 år som lämnade Samhall gick i förtidspension.

## 2.2 Övergångar i förhållande till stock och inflöde

Övergångar i förhållande till stock och inflöde fördelat på kön och ålder redovisas i tabell 13 nedan. Av tabellen framgår att yngre var överrepresenterade bland övergångarna i förhållande till de anställda och underrepresenterade bland de äldre. Detta förhållande gällde både för kvinnor och för män. Åldersfördelningen bland de nyanställda motsvarar däremot, i stort sett, åldersfördelningen bland övergångarna.

*Tabell 13.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på åldersgrupp och kön, andel i procent

Ålders- grupp	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
16-24	7	7	1	1	4	3
25-34	21	20	12	13	20	23
35-44	33	29	28	26	31	30
45-54	30	33	36	34	30	30
55-64	9	11	23	26	15	14
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* SCB

Personer med högst förgymnasial utbildning var underrepresenterade och personer med högst gymnasial utbildning var överrepresenterade bland övergångarna i förhållande till stocken, både bland kvinnor och bland män. Kvinnor med förgymnasial utbildning var emellertid underrepresenterade i högre grad än män med samma utbildningsbakgrund. Kvinnor med högst gymnasieutbildning var

däremot överrepresenterade i större utsträckning än män i samma grupp. Bland de nyanställda hade kvinnor en något högre andel med förgymnasial utbildning än män.

*Tabell 14.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på utbildningsnivå och kön, andel i procent

Utbildningsnivå	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Förgymnasial	55	52	52	45	33	33
Gymnasial	41	43	44	50	63	62
Eftergymnasial	4	5	3	4	4	5
Okänd	0	0	1	1	0	0
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* SCB

Av tabell 15 nedan framgår att kvinnor födda utanför norden var något underrepresenterade bland övergångarna i förhållande till deras andel av de anställda, medan kvinnor födda i Sverige var överrepresenterade. Fördelningen på födelseland bland män motsvarade däremot fördelningen bland de anställda.

*Tabell 15.* Anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på födelseland och kön, andel i procent

Födelseland	ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Sverige	73	78	78	79
Övriga Norden	8	5	7	5
Utanför Norden	19	17	15	16
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* SCB

Vid en fördelning av övergångar på län framträder inte några större skillnader mellan könen (se tabell 16 nedan). För kvinnor var Stockholms samt Västra Götalands län något överrepresenterade bland övergångarna och Kalmar, Skåne samt Västmanlands län något underrepresenterade i förhållande till länsfördelningen bland

de anställda. Observera dock att det i vissa län rör sig om ett mindre antal personer som gått över till ett arbete utanför Samhall.

*Tabell 16.* Nyanställda, anställda med arbetshandikapp samt övergångar fördelat på län och kön, andel i procent

Län	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
AB Stockholm	12	17	10	12	12	14
C Uppsala	3	3	2	3	3	4
D Södermanland	3	3	3	3	2	2
E Östergötland	5	4	5	4	6	3
F Jönköping	4	4	5	4	5	5
G Kronoberg	2	2	3	3	2	2
H Kalmar	3	3	4	3	2	3
I Gotland	2	2	1	2	1	1
K Blekinge	3	2	3	2	2	2
M Skåne	14	12	12	11	10	10
N Halland	4	2	3	2	3	3
O Västra Götaland	15	14	16	15	19	16
S Värmland	4	4	4	4	5	6
T Örebro	2	2	4	3	2	2
U Västmanland	4	3	4	3	4	2
W Dalarna	4	4	4	5	4	5
X Gävleborg	2	3	3	4	3	4
Y Västernorrland	3	4	3	4	4	4
Z Jämtland	3	3	2	4	2	3
AC Västerbotten	3	4	4	4	5	6
BD Norrbotten	5	5	5	5	4	3
<b>Riket</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* SCB

Av tabell 17 nedan framgår att för kvinnor var andelen övergångar till arbeten inom tillverkning och utvinning lägre i förhållande till deras andel av de anställda (25 respektive 59 procent), medan de var överrepresenterade i förhållande till samtliga förvärvsarbetande kvinnor i denna bransch (25 respektive 11 procent). Andelen övergångar till personliga och kulturella tjänster var för kvinnor betydligt fler än gruppens andel både av de anställda och av samtliga förvärvsarbetande. Kvinnornas övergångsandel inom handel och kommunikation översteg kraftigt deras andel av de anställda men motsvarade i stort deras andel av samtliga förvärvsarbetande.

Övergångar till arbeten inom utbildning och forskning samt vård och omsorg var förhållandevis vanligt bland kvinnor (6 respektive

11 procent). Arbeten inom dessa branscher fanns dock inte representerade på Samhall. Andelen var dock betydligt lägre än dessa branschers andel av samtliga förvärvsarbetande kvinnor.

*Tabell 17. Anställda med arbetshandikapp, övergångar samt samtliga förvärvsarbetande fördelat på näringsgren och kön, andel i procent*

SNI 92	Näringsgren	ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR		SAMTLIGA FÖRVÄRVSARBETANDE	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
01-05	Jordbruk, skogsbruk och fiske	1	3	1	3	1	3
10-37	Tillverkning och utvinning	59	64	25	35	11	27
40-41, 90	Energiproduktion, vattenför-sörjning och avfallshandling	0	0	0	0	0	1
45	Byggverksamhet	0	0	1	5	1	10
50-52, 60-64	Handel och kommunikation	4	3	17	22	15	22
65-72, 74	Finansiell verksamhet och företags tjänster	30	26	10	11	12	15
73, 80	Utbildning och forskning	0	0	6	2	11	5
85	Vård och omsorg	0	0	11	3	33	5
55, 91-95	Personliga och kulturella tjänster	6	4	24	15	8	5
75, 99	Civila myndigheter, försvaret, internationella organisationer	0	0	3	2	6	5
Okänd	Ej specificerad verksamhet	0	0	2	2	2	2
<b>Totalt</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa: SCB*

Det var inga skillnader mellan könen när det gäller yrkesställning efter övergången från Samhall. Kvinnor blev anställda (97 %) respektive företagare (3 %) i samma utsträckning som män. Bland samtliga förvärvsarbetande 2000 var kvinnor däremot anställda i högre utsträckning än män (95 respektive 90 procent).

Kvinnor gick över till arbeten inom offentlig sektor i större utsträckning än män efter att ha lämnat en anställning vid Samhall AB, 39 respektive 26 procent. Bland samtliga förvärvsarbetande var emellertid skillnaderna mellan könen ännu större. 57 procent av kvinnorna arbetade inom offentlig sektor jämfört med 25 procent av männen. För kvinnor var alltså offentlig sektor underrepresenterade bland övergångarna i förhållande till samtliga förvärvsarbetande. Mäns övergångsandel till offentlig sektor motsvarande däremot deras andel bland samtliga förvärvsarbetande män. Offentligt ägda aktieföretag räknas här till offentlig sektor.

Av de övergångar som skedde 2001 hade män en högre andel övergångar bland anställda med en anställningstid på mindre än ett

är än kvinnor (se tabell 18 nedan). Kvinnor hade däremot en högre andel övergångar bland anställda med längre anställningstider (fem år eller mer) än män. Liknande mönster uppvisar övergångarna under 1997.

*Tabell 18.* Övergångar 2001 fördelat på anställningstid och kön, andel i procent

Anställningstid	ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
< 1 år	6	8	23	31
1-2 år	9	10	13	14
3-5 år	22	23	27	30
5-10 år	23	22	19	14
> 10 år	40	37	18	11
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Källa:* Samhall AB

Av tabell 19 nedan framgår att kvinnor hade en större andel övergångar än män bland övriga rörelsehindrade och övriga somatiskt relaterade arbetshandikapp. Intellectuellt och socialmedicinskt arbetshandikapp utgjorde däremot en lägre andel bland kvinnor än bland män. Uppgifter om hur fördelningen på handikappgrupp bland kvinnor och män bland de anställda med arbetshandikapp saknas i Samhall AB:s system.

*Tabell 19. Övergångar 2001 fördelat på handikappgrupp och kön, antal och andel i procent*

Handi- kappkod	Handikappgrupp	NYANSTÄLLDA		ANSTÄLLDA		ÖVERGÅNGAR	
		Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
11	Hjärt-, kärl- och/eller lungsjukdom	37	3	679	3	44	3
21	Barndomsdövhet	8	1	245	1	11	1
22	Hörselskada	36	3	461	2	24	2
31	Grav synskada	2	0	127	1	5	0
32	Synsvaghet	20	1	244	1	14	1
41	Rörelsehinder som kräver förflyttnings- hjälpmedel av typ rollator eller rullstol	1	0	2 430	10	24	2
42	Övriga rörelsehinder	442	34	6 341	25	483	34
51	Övriga somatiskt relaterade arbetshandikapp	210	16	3 824	15	226	16
61	Psykiskt arbetshandikapp	170	13	4 037	16	187	13
71	Intellektuellt arbetshandikapp	119	9	3 783	15	176	13
81	Socialmedicinskt arbetshandikapp	137	10	2 574	10	158	11
91	Astma/allergi/överkänslighet	23	2	115	0	35	3
92	Dyslexi/specifika inlärningssvårigheter	40	3	141	1	18	1
93	Förvärvad hjärnskada	3	0	16	0	3	0
-	Kod saknas	64	5	0	0	0	0
<b>Totalt</b>		<b>1 312</b>	<b>100</b>	<b>25 017</b>	<b>100</b>	<b>1 408</b>	<b>100</b>

*Källa: Samhall AB*