

Mottagarens referens: A2025/00388

Arbetsmarknadsdepartementet
Regeringskansliet
103 33 Stockholm

Remissvar över betänkandet SOU 2025:29: ”Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete”

Samhall Aktiebolag har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet *”Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete”* (SOU 2025:29).

Samhall välkomnar i stort utredningens ambition att stärka kvaliteten i skyddat arbete och skapa långsiktiga och stabila förutsättningar för verksamheten.

Nedan följer Samhalls synpunkter på utredningens huvudsakliga förslag. Som statligt helägt bolag är det inte Samhalls roll att yttra sig över initiativ eller förslag som inte direkt berör Samhall eller de processer genom vilka bolaget fullgör sitt arbetsmarknadspolitiska uppdrag. Samhall yttrar sig därför endast över förslagen i de delar som bedöms ge påverkan på bolagets verksamhet.

Sammanfattning av Samhalls ställningstaganden

Samhall instämmer i flera av utredningens grundläggande analyser och välkomnar särskilt förslagen om långsiktighet, kvalitetshöjning och utökade former för skyddat arbete. Samtidigt vill bolaget lyfta vissa konsekvenser och behov av förtydliganden, särskilt gällande praktiska förutsättningar för genomförande samt resurstilldelning som motsvarar de ambitioner som förmedlas i betänkandet.

Vidare konstaterar Samhall att flera för bolaget kritiska områden, såsom möjligheten att hantera strukturell undersysselsättning samt att vid behov temporärt kunna reducera antalet erbjudna arbetstillfällen på en ort, ej omhändertas i betänkandet.

Samhall ser fram emot fortsatt dialog med regeringen och Arbetsförmedlingen om utformningen av bolagets uppdrag, mål och uppföljning.

Kommentarer och ställningstaganden över utredningens bedömningar och förslag

9.3 Ny bortre tidsgräns för Samhalls uppdrag

Samhall välkomnar förslaget om att ägaravisningens giltighet föreslås förlängas med tio år. Den föreslagna tidsramen ger en tydlighet och långsiktighet, vilket är viktigt för Samhalls möjlighet att planera, investera och utveckla verksamheten.

Med en längre tidsperiod skapas en stabilitet som möjliggör strategiska satsningar och långsiktiga utvecklingsinsatser, vilket i sin tur stärker möjligheten att uppnå goda resultat för medarbetarnas etablering på arbetsmarknaden.

En tydlig tidsram ökar dessutom möjligheten att skapa hållbara samarbeten och effektiva processer i dialog med kunder, samarbetspartners och myndigheter.

9.4 Omprioritering av medel för ökad kvalitet

Samhall har inga invändningar mot förslaget om en förändrad styrning gällande antalet levererade lönetimmar, med syfte att möjliggöra ökad kvalitet i verksamheten. Bolaget vill dock betona vikten av att eventuella volymförändringar genomförs med långsiktighet och stor varsamhet. Sådana förändringar behöver ta hänsyn till marknadens efterfrågan på Samhalls tjänster samt beakta bolagets befintliga affärsåtaganden och avtal.

Vidare vill Samhall framhålla att arbetslösheten bland personer i bolagets målgrupp fortsatt är hög. En minskning av Samhalls åtagande måste därför följas av att andra verkningsfulla och tillgängliga arbetsmarknadspolitiska insatser säkerställs, för att garantera att målgruppen fortsatt får det stöd som krävs för att närma sig, få eller behålla ett arbete.

9.5 En förstärkt introduktionsperiod

Samhall välkomnar förslaget om införandet av en introduktionsperiod. En tydlig och strukturerad inledning till anställningen kan förbättra individens förutsättningar för långsiktig etablering och integration på den öppna arbetsmarknaden. Den ger även bättre möjligheter att tidigt identifiera stödbehov och matcha rätt individ till rätt insats. Samhall har sedan 2012 arbetat med en liknande modell inom ramen för LFU-uppdraget, vilket har visat sig vara mycket framgångsrikt både för medarbetarens utveckling och för att möjliggöra övergångar till andra arbetsgivare på den öppna arbetsmarknaden.

Samtidigt ser Samhall risker med den föreslagna konstruktionen. Som utredningen själv lyfter kan upplägget medföra betydande inlåsnings effekter. Eftersom anställningsvillkoren automatiskt förbättras efter 24 månader minskar sannolikheten att individen under perioden är motiverad att söka sig vidare till annan anställning – trots att detta är en central del av Samhalls uppdrag.

Mot denna bakgrund anser Samhall att introduktionsperioden bör innehålla en obligatorisk prövning efter 24 månader, där behovet av fortsatt skyddat arbete utvärderas av Arbetsförmedlingen. Det kan finnas en presumtion om fortsatt anställning i Samhall, men det är avgörande att en systematisk bedömning görs av huruvida individens utvecklingspotential bäst tillvaratas inom bolagets verksamhet – eller om en annan insats vore mer ändamålsenlig. När en anställning upptas av någon som saknar förutsättningar att tillgodogöra sig det stöd och den utveckling som Samhall erbjuder, minskar effekten av bolagets insatser samt nyttan för individen. Detta är en förlust för såväl de individer som ej ges möjlighet till utveckling hos Samhall som för samhället i stort, då delvis skattefinansierad verksamhet ej utförs på ett fullt ut ändamålsenligt och effektivt sätt.

För att introduktionsperioden ska hålla hög kvalitet och bidra till individens utveckling krävs även förstärkta organisatoriska och ekonomiska förutsättningar. Individanpassade utvecklingsplaner, riktade utbildningsinsatser och ett ökat stöd från cheferna förutsätter resurser som möjliggör ett långsiktigt och professionellt arbete.

Samhalls bedömning är att den föreslagna verksamheten kommer att medföra betydligt högre kostnader än vad som kompenseras genom den lägre lönenivån under introduktionsperioden. För att säkerställa att syftet uppnås krävs därför en finansiering som står i proportion till innehållet och ambitionerna.

9.6 En målstyrning som premierar kvalitet i arbetet med övergångar

Samhall välkomnar att övergångsbegreppet föreslås få en ny benämning och att nya mål för utrekryteringar införs. Denna förändring kan bidra till en mer kvalitativ styrning och tydligare förståelse av vad som eftersträvas i Samhalls uppdrag att stötta individer på vägen mot den ordinarie arbetsmarknaden.

Det är samtidigt viktigt att betona att styrningen och uppföljningen av övergångar inte enbart bör ha ett för stort fokus på övergångarnas varaktighet. Kortare övergångar bör även uppmärksammas och värdesättas, då dessa ofta ger individen viktiga erfarenheter och ökad självkänsla. Dessa erfarenheter kan i sin tur underlätta för en mer varaktig övergång vid ett senare tillfälle.

Samhall ser positivt på att målnivåer fastställs i nära dialog med Arbetsförmedlingen, i syfte säkerställa att målen är realistiska, nåbara och väl anpassade efter rådande förutsättningar på arbetsmarknaden samt individernas faktiska förmågor och behov.

9.7 Kvaliteten i samhällsuppdraget bör följas upp

Samhall välkomnar förslagen om att införa tydligare mål och reviderade mått för uppföljning av kvaliteten i samhällsuppdraget, såsom sysselsättningsgrad där endast arbete och utvecklings-/utbildningsinsatser räknas in, chefers tid per medarbetare samt antal erbjudna yrkesroller. Dessa målområden kan bidra till en mer konkret uppföljning av kvaliteten i verksamheten, även om det ur ett styrningsperspektiv kan diskuteras om mål av denna operativa karaktär bör fastställas av staten och inte av bolagsledningen. Ägarmål som är för detaljerade riskerar att också bli verksamhetsbegränsande.

Mot bakgrund av att Riksrevisionen i sin senaste effektivitetsgranskning av Samhall menade att bolagets arbeten inte är tillräckligt utvecklande, vill Samhall betona vikten av att nya mål tydligt utgår ifrån en fastslagen definition av vad som utgör ett utvecklande arbete. Frågan om huruvida uppfyllelse av de föreslagna målen innebär att arbete i bolaget är utvecklande behöver klargöras för att säkerställa ändamålsenlig styrning.

Samhall vill även understryka att mål kopplade till exempelvis tid med chef och antal yrkesroller är kostnadsdrivande och starkt beroende, och ibland även begränsande av, lokala marknadsförutsättningar. Samhalls möjlighet att erbjuda en bredare verksamhet med utvecklande arbeten inom fler yrkesroller är ofta en direkt följd av det lokala näringslivets sammansättning, vilket måste beaktas vid utformandet av denna typ av kvalitetsindikatorer.

För att de föreslagna målen ska kunna uppnås på ett meningsfullt sätt, som verkligen bidrar till individens utveckling och ökad självkänsla, krävs också att resurser tillförs i motsvarande grad.

9.8 En finansiell styrning i linje med uppdraget

9.8.2 Merkostnadsersättningen bör räknas upp årligen

Samhall välkomnar starkt förslaget om att merkostnadsersättningen bör räknas upp årligen. Denna fråga är av avgörande betydelse för bolaget, eftersom dagens ekonomiska styrning omöjliggör en effektiv och långsiktig planering och verksamhetsstyrning. Den nuvarande situationen har inneburit att bolagets möjligheter att möta krav och ekonomiska mål från ägaren begränsas till de år då extra medel tillförs, vilket framgår tydligt i utredningens resonemang. Ersättningsens konstruktion har också medfört en löpande urholkning av bolagets ekonomi. Detta har, vilket även utredningen konstaterar, påverkat kvaliteten i verksamheten negativt.

Samhall vill därför understryka att en årlig uppräknings av merkostnadsersättningen bör utgå från en högre nivå än den nuvarande. Om kvaliteten i verksamheten ska kunna säkras i enlighet med utredningens intentioner krävs en tydlig förstärkning av resurserna.

Bolaget står, till följd av den idag ohållbara finansieringsformen, inför ett betydande behov av att hantera en långsiktig investeringsskuld. Utrymmet för ytterligare besparingar är mycket begränsat och kräver i sin tur strukturella investeringar. En höjning av ersättningsnivån är därför nödvändig för att skapa långsiktiga förutsättningar för en kvalitativt hållbar verksamhet samt för att möjliggöra ytterligare effektiviseringar av verksamheten.

9.8.3 Regeringen bör redovisa mått på hur medlen är beräknade

Samhall anser att en eventuell redovisning av styckkostnader för olika anställningsstöd och anställningsformer bör utformas med stor tydlighet och noggrannhet. Det är av vikt att en sådan redovisning tydligt klargör att Samhall har ett bredare och betydligt mer komplext uppdrag än andra aktörer på arbetsmarknaden och andra arbetsmarknadsinsatser. Detta för att undvika missvisande och förenklade jämförelser som inte tar hänsyn till de unika och omfattande krav som Samhall ställs inför.

Samhalls verksamhet präglas av åtagandet att erbjuda anställning och stöd i hela landet, att bolaget inte säger upp anställda på grund av arbetsbrist, samt har en mycket större bredd i verksamheten än andra aktörer. Detta innebär per definition att Samhall har kostnader som är unika och saknar motsvarighet inom andra anställningsstöd. Det är därför av största vikt att detta perspektiv tydligt framgår i regeringens eventuella redovisning av styckkostnader.

9.9 Språknivån hos de anställda

Samhall konstaterar att andelen medarbetare med utomeuropeisk bakgrund och bristande kunskaper i svenska språket är hög inom bolaget, vilket tydligt påverkar arbetsledning, säkerhetsfrågor och kundrelationer – men också möjligheten att utvecklas tillsammans med sina kollegor. Att erbjuda yrkessvenska för samtliga medarbetare som idag har en språknivå som försvårar verksamheten skulle innebära betydande ekonomiska kostnader, både för nyanställda och för att lyfta kompetensnivån hos befintliga medarbetare.

Samhall anser därför att det fortsatt är mycket viktigt att Arbetsförmedlingen, före anvisning till bolaget, säkerställer att individen har en tillräcklig språknivå för att kunna dra nytta av utvecklingsinsatserna på Samhall, och att bolagets chefer ges möjlighet att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar. Detta är avgörande för att säkerställa en hållbar och kvalitativ verksamhet.

Bolaget vill även lyfta fram att utredningens resonemang, där möjligheten att hantera bristande språknivå framställs främst som en kvalitetsfråga, är en förenkling av problematiken. Samhall menar att behov kopplade till svaga kunskaper i svenska språket bör skiljas tydligt från de stödinsatser som är kopplade till medarbetarnas funktionsnedsättningar. Detta för att säkerställa att rätt insatser riktas till rätt behov och att insatserna inte riskerar att bli missriktade eller otillräckliga.

9.10 En kvalitetssäkrad anvisningsprocess

9.10.1 Omfattningen av sysselsättningen bör endast styras genom lönetimmar

Samhall välkomnar förslaget om gemensamma arbetssätt med Arbetsförmedlingen, vilket kan bidra till ökad tydlighet och effektivitet i samarbetet mellan parterna. Bolaget anser dock att det vore mer ändamålsenligt och relevant att gemensamma mål och uppföljning baseras på antalet individer som omfattas av insatserna, snarare än på lönetimmar. Att styra verksamheten genom antalet personer skulle bättre spegla Samhalls och Arbetsförmedlingens gemensamma uppdrag samt underlätta en bättre och mer konsekvent uppföljning av verksamheternas resultat.

9.10.2 Arbetsförmedlingen bör utveckla och följa upp anvisningsprocessen

Samhall välkomnar förslaget om att Arbetsförmedlingen bör utveckla och följa upp anvisningsprocessen. En förbättrad anvisningsprocess är avgörande för att säkerställa att rätt individ anvisas till rätt insats, vilket ökar möjligheterna till en lyckad etablering i Samhalls verksamhet och på sikt till övergång till annan anställning på den öppna arbetsmarknaden.

Samhall vill särskilt betona vikten av att bolaget får tillgång till mer information om de medarbetare som anvisas, samt att dessa individer är bättre förberedda inför anställningen. Som även utredningen framhåller behöver Arbetsförmedlingen säkerställa att det finns ett aktuellt beslutsunderlag för varje anvisning, och att individen har en tydlig förståelse för syftet med anställningen samt de förväntningar som den medför. Detta bidrar till att Samhall kan ge ett mer träffsäkert stöd och planera arbetsledning och introduktion på ett sätt som gynnar både individ och verksamhet.

En utvecklad anvisningsprocess kan minska risken för dålig matchning, öka möjligheten till utveckling och minska belastningen på arbetsledningen i Samhalls verksamhet. Det är därför positivt att utredningen betonar att anvisningen ska bygga på dialog, aktuellt beslutsunderlag och samsyn om lämpligheten i anställningen.

9.11 Ändamålsenliga insatser innan skyddat arbete blir aktuellt

9.11.1 Arbetsförmedlingen bör analysera behov av förändringar i handläggningsprocessen

Samhall välkomnar förslaget om att Arbetsförmedlingen bör analysera behovet av förändringar i handläggningsprocessen. Kortare handläggningstider, tydligare beslutsvägar och bättre samordning mellan handläggare och Samhall kan bidra till att rätt personer anvisas i rätt tid, vilket är viktigt för att kunna planera och genomföra kvalitativa introduktioner och arbetsanpassningar.

En korrekt och effektiv anvisning är avgörande för att skapa utvecklingsmöjligheter för individen, säkerställa en trygg arbetsmiljö och möjliggöra för Samhall att bedriva ett verksamhetsinriktat stöd som leder till medarbetarutveckling.

9.11.3 Arbetsförmedlingen bör utveckla arbetet med arbetsplatsförlagda insatser

Samhall välkomnar förslaget om att Arbetsförmedlingen bör utveckla arbetet med arbetsplatsförlagda insatser. Genom att ta del av arbetsplatsförlagda aktiviteter blir individerna bättre förberedda inför ett eventuellt arbete i Samhalls kunduppdrag, samtidigt som insatser som arbetsträning och fördjupad bedömning ger viktig information om individens behov och förutsättningar.

Dessa insatser innebär att Samhall i högre grad kan anpassa anställningen efter individens faktiska behov och skapa ett stöd som är ändamålsenligt från första dagen. Det bidrar till en bättre arbetsmiljö, en tryggare introduktion och ökad möjlighet för individen att lyckas i sin anställning.

Samhall har särskilt goda erfarenheter av att personer arbetstränar eller har praktik inom den egna verksamheten före en anvisning, vilket möjliggjort ett mer träffsäkert stöd och underlättar introduktionen.

9.11.4 Arbetsförmedlingen bör vidareutveckla skolsamverkan

Samhall välkomnar förslaget om att Arbetsförmedlingen bör vidareutveckla skolsamverkan. Samhall har positiva erfarenheter från de orter där bolaget haft möjlighet att samverka med Arbetsförmedlingen inom ramen för skolrelaterade insatser.

9.12 Tillgång till fler former av skyddat arbete

Samhall välkomnar förslagen i kapitel 9.12 om att införa en ny form av skyddat arbete hos idéburna organisationer och att målgruppsbegränsningarna inom OSA ses över. Dessa åtgärder har potential att bredda utbudet av insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden, vilket Samhall ser som positivt.

Genom att skapa fler former av skyddat arbete, anpassade till olika typer av behov, ökar möjligheten att individen får rätt insats i rätt tid och kontext. Detta stärker arbetsmarknadspolitikens effektivitet och kan bidra till att fler individer får meningsfull sysselsättning och utvecklas mot ökad arbetsförmåga.

Samhall ser positivt på att dessa förändringar sker parallellt med att Samhalls uppdrag utvecklas. Tillsammans har dessa insatser potential att komplettera varandra och bidra till en mer sammanhållen, effektiv och behovsanpassad struktur för skyddat arbete i Sverige.

9.13 Ändamålsenligt stöd för personer som inte får en plats i skyddat arbete

Samhall välkomnar förslagen om att säkerställa ett mer ändamålsenligt stöd för personer som inte får en plats i skyddat arbete. Det är viktigt att det finns välfungerande och individanpassade insatser även för de som inte anvisas till skyddad anställning, för att säkerställa att ingen individ i målgruppen lämnas utan stöd.

Samhall delar utredningens analys av behovet av kompletterande insatser. Det kan bidra till att säkerställa att en anvisning till Samhall endast sker om individen har förutsättningar att tillgodogöra sig utveckling i bolagets verksamhet. Detta gynnar både individen och Samhall, då det stärker möjligheten att ge rätt stöd och att arbeta målinriktat med utveckling.

Genom att först erbjuda andra former av stöd till personer som ännu inte är redo för skyddat arbete inom Samhall, kan träffsäkerheten i anvisningarna öka. Först när dessa insatser håller en hög kvalitet kan ett sammanhängande och effektiv kedja av stöd till individen säkerställas.

9.14 Finansiering

9.14.1 Ambitionerna för volymökningar i lönebidrag kan minskas

Samhall har ingen invändning mot att platser i skyddat arbete hos idéburna organisationer kan finansieras genom omprioritering av medel från lönebidrag. Samhall vill dock betona vikten av att detta ej bör ske på bekostnad av möjligheten till anställningar med lönebidrag.

Anställningar med lönebidrag är en viktig komponent i arbetsmarknadspolitiken och en central del i Samhalls arbete med att stödja övergångar till andra arbetsgivare. Om tillgången till lönebidrag minskar, riskerar detta att minska arbetsgivares benägenhet att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga. Detta skulle i sin tur kunna försvåra för Samhall att fullgöra sitt uppdrag att bidra till individers övergång till den reguljära arbetsmarknaden.

Det är därför viktigt att en eventuell omfördelning av medel sker med stor varsamhet och att konsekvenserna för hela arbetsmarknadskedjan beaktas, inklusive möjligheten att skapa övergångar från skyddat arbete till andra anställningsformer.

9.15 Frågor för fortsatt utredning

9.15.1 Taket i lönebidragen

Samhall välkomnar förslaget om att regeringen bör utreda ändamålsenligheten i taket för lönebidraget och dess betydelse för volymutvecklingen, då nuvarande nivåer kan påverka arbetsgivares vilja att anställa personer med nedsatt arbetsförmåga negativt.

Samhall anser att incitamenten för arbetsgivare att anställa med stöd av lönebidrag inte bör försvagas ytterligare. Ett höjt tak för lönebidraget skulle sannolikt bidra till att öka arbetsgivares benägenhet att erbjuda anställningar, vilket i sin tur skulle kunna underlätta för fler övergångar från Samhall till reguljära anställningar, vilket är en central del av bolagets uppdrag.

10. Ikraftträdande och genomförande

Samhall anser att tidpunkten och processen för ikraftträdande och genomförande bör utformas så att Samhall ges rimliga förutsättningar att förbereda verksamheten för nya arbetsätt, förändrad målstyrning och eventuella strukturella förändringar. Det är av stor vikt att förändringarna genomförs i en takt och med en planering som möjliggör intern anpassning och kompetensuppbyggnad.

Detta är särskilt viktigt för de förslag som kan påverka volymen av lönetimmar, där förändringar i efterfrågan behöver hanteras successivt, samt för åtgärder som kräver investeringar i verksamhet, personal eller ledningsstruktur. För att säkerställa kvalitet och stabilitet i genomförandet av förändringarna, behöver Samhall ges både tid och förutsättningar att anpassa sin organisation på ett hållbart sätt.

Stockholm, 2025-07-28

För Samhall Aktiebolag



Sara Revell Ford
Verkställande direktör