



Uppföljningsrapport 1 2016 Bolag

Göteborgs stads Upphandlings AB

1 Sammanfattning

Överenskommelse med Trafikverket

Trafikverket har regeringens uppdrag att genomföra upphandlingar med social hänsyn. I syfte att förbättra arbetet med ökad sysselsättning för personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden har ett avtal träffats mellan Göteborgs Stad (Upphandlingsbolaget och Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen) och Trafikverket. Avtalet löper till och med 2026. De leverantörer som upphandlats av Trafikverket inom göteborgsregionen erbjuds hjälp att rekrytera enligt den arbetsmodell för social hänsyn som tagits fram i pilotprojektet för social hänsyn. Ambitionen är att överenskommelsen leder till att minst 300 personer få anställning inom samarbetet.

Stämning VTD

Västsvensk tidningsdistribution KB (VTD) har i februari 2016 stämt Upphandlingsbolaget och yrkat skadestånd till följd av en påstådd felaktig hävning av ramavtal. Upphandlingsbolaget anser att hävningen är befogad och har därför bestridit VTD:s yrkanden.

Utbildning och information

Utifrån önskemål från kunderna har ett nytt utbildningskoncept tagits fram som bygger på kortare utbildningsmoduler istället för hel- och halvdagsutbildningar. Detta har resulterat i ett betydligt ökat deltagande.

Som ett led i ansvaret att sprida kunskap och goda exempel har bolaget dels arrangerat frukostseminarier för stadens inköpare/upphandlare och dels kommit ut med två nya avsnitt av podcasten ”Röster om upphandling”.

Verksamhetsutveckling

I enlighet med bolagets nya strategier i affärsplanen 2016-2020 har förstärkning skett inom uppföljning och hållbarhetsfunktionen. Detta bedöms få till effekt att Upphandlingsbolaget i större utsträckning än tidigare kommer att kunna genomföra de proaktiva uppföljningsstrategierna.

Personal

Resultatet av den senaste medarbetarundersökningen var nedslående. Både Nöjd-Medarbetar-Index och Hållbart medarbetarengagemang sjönk till alltför låga nivåer (45 respektive 65). Samtidigt är ohälsotalet fortsatt alldeles för högt: 9,13 procent. En handlingsplan för att minska ohälsan och förbättra arbetsmiljön togs fram i början av 2016. Den innehåller åtgärder såväl på lång som kort sikt.

Upphandlingsbolaget ser allvarigt på medarbetarenkätresultatet och kommer under våren att ta stöd av extern konsult för att arbeta vidare med resultatet.

Ekonomi

Provisionsintäkterna för föregående har hittills inkommit med ca 1,3 mkr mer än beräknats vid årsbokslutet. Periodens resultat är 0,8 mkr och prognosen är att bolagets resultat för helåret beräknas bli ca 1,1 mkr bättre än budget(0,1 mkr).

2 Resultatredovisning och verksamhetsanalys

2.1 Väsentliga händelser och verksamhetens utveckling

Nya och avvecklade ramavtalsområden

Behovet av att kunna hyra in personal inom särskilt belastade verksamheter inom Göteborgs Stad har prognostiserats att öka under den närmaste tiden. Kommunstyrelsens personalutskott gav i december 2015 klartecken att påbörja upphandling inom bemanningstjänster. Upphandlingen *Inhyrd personal* har därför påbörjats under perioden. Området tangerar tidigare liknande upphandlingar avseende specifika behov, bl a förskolepersonal. Samordning med dessa kommer att göras efter hand.

Inga beslut om avvecklade ramavtalskategorier/områden är beslutade under perioden.

Särskilt intressanta upphandlingar

I upphandlingarna av *Förskole- och fritidsmaterial* samt *Hobby, textilslöjd, bild och form* har kemikaliekraav tagits fram. Kraven som har ställts är baserade på Upphandlingsmyndighetens kriterier för giftfri förskola. Upphandlingsbolaget har i samband med anbudsutvärderingen begärt in och granskat verifikat på att utvalda produkter inom avtalsområdet uppfyller ställda krav. Upphandlingarna är ännu inte avslutade.

Upphandlingsbolaget deltar i miljöförvaltningens projekt angående att följa upp klimatpåverkan från inköpta varor och produkter. Det har ställts klimat- och energirelaterade krav både på transporter och på produkter, där energieffektivitet har beaktats. I upphandlingen av *Kaffe- och vattenautomater*, som har annonserats under första kvartalet har Upphandlingsbolaget tagit fasta på att tänka i cirkulära banor genom att utesluta beställarens möjlighet till köp och istället fokusera på hyra av automaterna. Att beställaren på så sätt köper funktionen istället för varan sparar material och resurser. Leverantören står för service och underhåll av varan, vilket ger incitament att leverera en produkt med hög kvalitet och därigenom minimera kostnaderna för underhåll. Det byggs även in incitament för att lättare kunna återanvända och återvinna produkten. Hyra ger beställaren ytterligare fördelar, såsom att utrymme sparas när kapitalet inte binds upp vid ett köp. Upphandlingen är ännu inte avslutad.

Avtalslösa ramavtalsområden

Inom följande områden råder avtalslöshet;

Färger, lacker och lim (Upphandlingsbolaget har överklagat Förvaltningsrättens dom till Kammarrätten.)

Lunchkort (I denna upphandling samarbetar vi med Sveriges Kommuner och Landstings inköpscentral, SKI. Upphandlingen är överprövad)

Skyltar – Hänvisningsskyltar (Upphandlingen har varit överprövad och ska göras om.)

Växter i parti - Träd och buskar (Upphandlingen är överprövad till Förvaltningsrätten)

Överenskommelse med Trafikverket för ökad sysselsättning för vissa grupper

Regeringen har givit Trafikverket i uppdrag att vid offentlig upphandling arbeta för ökad sysselsättning för personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden och därmed bidra till en minskad arbetslöshet.

I Göteborgs Stad har social hänsyn vid upphandlingar sedan flera år tillbaka funnits med som ett prioriterat mål i budget. För 2016 finns ett uppdrag att ställa krav på social hänsyn i minst 50 procent av stadens tjänsteupphandlingar. För att skapa måluppfyllnad har en modell skapats för samverkan med stadens organisationer, marknaden/branscher

och samverkansparter.

I mars 2016 tecknades en överenskommelse mellan Trafikverket och Göteborgs Stad om att samarbeta för en ökad måloppfyllelse. Avtalet löper till och med 2026 och ambitionen är att överenskommelsen leder till att minst 300 personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden får anställning inom samarbetet.

I samband med genomförande av projekten *Västlänken* inom Västsvenska paketet och *Olskroken planskildhet* är Trafikverket och Göteborgs Stad överens om att erbjuda leverantörer att samarbeta med staden för uppfyllande av krav om sysselsättningskapande åtgärder. Även Trafikverkets övriga projekt i Göteborg har möjlighet att ansluta sig till denna överenskommelse.

Trafikverket har en nationell överenskommelse med Arbetsförmedlingen att bistå med rekryteringshjälp. Överenskommelsen med Göteborgs Stad är en alternativ möjlighet för Trafikverket att fullgöra sysselsättningsuppdraget i upphandling.

De upphandlade leverantörerna ska rekrytera personal med efterfrågad kompetensprofil som uppfyller Trafikverkets krav avseende sysselsättningskapande åtgärder. Leverantörerna erbjuds denna hjälp via särskilt riktat stöd på Upphandlingsbolaget och via arbetsmarknadsverksamheterna inom Göteborgs Stad. Ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen är både nödvändigt och önskvärt för att nå förväntat resultat.

Stämning efter förtida uppsägning av ramavtal

Västsvensk tidningsdistribution KB (VTD) har i februari 2016 stämt Upphandlingsbolaget och yrkat skadestånd till följd av en påstådd felaktig hävning av ramavtal. Bakgrunden är att Upphandlingsbolaget avslutade ramavtalet med VTD i förtid under 2015, på grund av kvalitetsbrister i utförandet av postförmedling. VTD anser inte att bristerna varit av sådan karaktär och omfattning att hävningen var befogad. Stämningen avser tre alternativa yrkanden varav det högsta beloppet uppgår till cirka 6,9 mkr. Upphandlingsbolaget har bestridit yrkandena.

Kundaktiviteter

Under hösten 2015 var det färre anmälningar till de olika utbildningarna inom beställarkompetens och några fick ställas in på grund av för få deltagare. Vårens kursprogram är framtaget utifrån de synpunkter och önskemål som inkommit via kursutvärderingar och i samtal med kunderna. Istället för hel- och halvdagsutbildningar delas utbildningsmomenten upp i delkurser på två timmar per tillfälle. Efter tre delkurser erhåller deltagaren ett kursbevis. Detta har resulterat i att flera av vårens utbildningar är fullbokade.

Som ett led i ansvaret att sprida kunskap om goda exempel som finns inom och utom staden har Upphandlingsbolaget arrangerat frukostseminarier för stadens inköpare och upphandlare. I mars var temat *Dialog* och under april kommer temat vara *Innovation*. Bolaget har valt att arrangera utifrån det för månaden aktuella ämnet i podcasten *Röster om upphandling*. På så sätt får vi synergier och ökar kunskapen inom viktiga frågor.

Ny hållbarhetsfunktion

I Upphandlingsbolagets ägardirektiv och affärsplan samt i stadens budget finns många mål och uppdrag kopplade till hållbarhetsbegreppet i upphandling. I riktlinjerna till stadens nya upphandlings- och inköspolicy finns tydliga direktiv för vilka hållbarhetskrav Göteborgs Stads bolag och förvaltningar ska ställa i samband med upphandling av varor, tjänster och entreprenader. Här förväntas Upphandlingsbolaget ta ledningen och vara ett stöd till stadens förvaltningar och bolag. Genom att skapa en hållbarhetsfunktion och samordna Upphandlingsbolagets samlade kompetens inom området, kommer arbetet med att på ett metodiskt och kvalitetssäkrat sätt nå goda

resultat förstärkas. Hållbarhetsfunktionen består av en hållbarhetssamordnare, två miljöspecialister och två CRS-specialister. Inom hållbarhetsfunktionen återfinns bl a stödet till förvaltningar och bolag avseende krav på social hänsyn i upphandling.

Förstärkt uppföljningsorganisation

Upphandlingsbolagets olika styrdokument är tydliga när det gäller vilka mål som upphandling ska vara ett medel att uppfylla. Upphandlingsbolaget ställer allt fler krav inom områden som rör social hänsyn, miljö, etik med m m. Kraven måste kunna följas upp och kontroll kunna göras av om kraven efterlevs av leverantörerna.

Upphandlingsbolaget har idag över 4 000 ramavtal i sin avtalsportfölj, fördelade på cirka 1 400 leverantörer. För att säkerställa att staden gör affärer med seriösa leverantörer och att avtalade krav uppfylls, förstärks bolaget med två avtalscontrollers.

Kategoristyrning och gemensam inköpsprocess

I Göteborgs Stads Strategiforum för upphandling och inköp bedrivs ett arbete för att samordna och utveckla en gemensam inköpsprocess för hela staden. Som ett första steg i detta arbete har beslutats att påbörja ett gemensamt strategiskt arbete med kategoristyrning inom segmenten bygg/fastighet, livsmedel, IT samt vård/omsorg. För att bedriva arbetet skapas kategoriteam med deltagare från olika förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad.

Under våren har en struktur för kategoriplan tagits fram som testas på ett pilotområde: Måleritjänster. Arbetet leds av Upphandlingsbolaget med konsultstöd och deltagare från Lokalförvaltningen, Framtidenkoncernen och Higab. Pilotprojektet ska slutredovisas i maj 2016 och då avses även förslag till införandeprojekt för hela staden att presenteras.

E-handel

Anslutning till fullständig e-handel går enligt plan och under perioden har Upphandlingsbolaget och Parkeringsbolaget gått in i integrerad e-handel från beställning till betalning.

Översyn av Upphandlingsbolagets organisationsform

Det har ännu inte fattats något beslut i kommunstyrelsen om Upphandlingsbolagets organisatoriska förutsättningar. Ärendet har bordlagts och ska upp till beslut igen den 20 april 2016. Det föreligger för närvarande två förslag; stadsledningskontorets förslag att verksamheten inordnas i nämnden för intraservice och ett yrkande på att verksamheten övergår i egen nämnd för upphandling. Internt har fokus varit att kommunicera till medarbetarna att organisationsform inte påverkar det huvudsakliga uppdraget och att utredningen av organisatoriska förutsättningar inte har någonting att göra med hur verksamheten har bedrivits.

Ägardialog

I samband med bolagets ägardialog med Göteborgs Stadshus AB i februari 2016 har fokus varit långsiktig målbild för strategisk upphandling och bolagets roll samt den långsiktiga kompetenssäkringen kopplat till bolagets uppdrag. Den långsiktiga målbilden för ramavtalsverksamheten är att ramavtalen omfattar 35 procent av stadens totala inköp, vilket bedöms vara uppnått under 2019.

Personalutveckling

Under perioden har två personer på nyckelbefattningar slutat, VD samt avdelningschef Upphandling. Processen att rekrytera ny VD äger styrelsen tillsammans med stadsledningskontoret och en tillförordnad VD tillträder den 15 april. Rekrytering av avdelningschef har just avslutats och tillträde sker i augusti.

Nominering till Handslaget 2015

Handslaget är ett pris som delas ut årligen för bästa upphandling. Det ska symbolisera den goda affären och delas ut i samband med Upphandlingsdagarna. Bakom priset står tidningen Offentliga Affärer.

Göteborgs Stad hade två upphandlingar bland de nominerade. Den ena var Upphandlingsbolagets ramavtalsupphandling av kommunikationstjänster och den andra var Färdtjänsten, som tillsammans med konsultstöd från Upphandlingsbolaget gjort upphandling av trafik 2016-2020 som syftar till att resenärerna ska få en trygg och säker resa.

Tyvärr blev inte Göteborgs Stad vinnare denna gång.

2.2 Resultatanalys till och med perioden och helår

Resultaträkning i sammandrag

	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg Prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	15 894	14 807	1 087	17 183	62 458	61 590	61 590	63 897
Kostnader	-15 071	-15 648	577	-15 887	-61 214	-61 497	-61 497	-55 014
Rörelseresultat	823	-841	1 664	1 296	1 244	93	93	8 883
Finansiella intäkter	0	0	0	6	0	0	0	10
Finansiella kostnader	-7	0	-7	-1	-7	0	0	-8
Resultat efter fin. poster	816	-841	1 657	1 301	1 237	93	93	8 885

2.2.1 Utfall till och med perioden

Resultatet för årets första kvartal är 816 tkr vilket är 1 657 tkr bättre än periodiserad budget. Av redovisade intäkter är 14 100 tkr budgeterade provisionsintäkter för kvartal 1 och 1 350 tkr provisioner avseende föregående år. Bolagets kostnader är 577 tkr lägre än budget för perioden.

2.2.2 Prognos

Bolagets resultat för helåret 2016 beräknas bli 1 237 tkr vilket är cirka 1 100 tkr bättre än budget och föregående prognos.

2.3 Investeringar

2.3.1 Investeringar i materiella, immateriella samt finansiella anläggningstillgångar

Investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar

Nettoutgifter i mkr	Utfall t o m mars	Prognos helår	Budget helår
Nyinvesteringar	20	300	300
Reinvesteringar			

Nettoutgifter i mkr	Utfall t o m mars	Prognos helår	Budget helår
SUMMA INVESTERINGAR	20	300	300

Investeringar i finansiella anläggningstillgångar

Aktier och andelar, i mkr	Prognos 2016
Summa investeringar	

2.4 Utveckling inom personalområdet

Sjukskrivningarna ligger på en fortsatt hög nivå; 9,13 procent ackumulerat till och med februari. Bland pågående rehabiliteringsärenden finns flera medarbetare där planen är att återgå i tjänst, dock genom succesiv upptrappning, vilket kommer att innebära partiell sjukskrivning och viss arbetsanpassning.

Under hösten 2015 genomfördes en utvärdering av orsakerna till den ökade ohälsan, vilken visade att ökningen till stor del är arbetsrelaterad och har organisatoriska orsaker. Utifrån utredningen togs en handlingsplan fram i början av 2016. De åtgärder som är av övergripande och långsiktig karaktär, såsom att skapa en tydlighet i organisationen och de nya arbetssätt som har införts, kommer att tas om hand i samband med arbetet med resultatet av medarbetarenkäten. För att öka både chefers och medarbetares kunskap om stressrelaterad ohälsa och hur den kan förebyggas har frågan tagits upp både på bolagsmöte och arbetsplatsträffar samt i diverse chefsfora. Vidare har ny rutin för rehabiliteringsarbetet tagits fram med syfte att ge chefer och medarbetare ett ökat stöd i rehabiliteringsarbetet.

De påbörjade insatserna för att minska sjukskrivningarna är långsiktiga. Därför kan någon snabb minskning av sjukfrånvaron inte förväntas. Rehabiliteringsarbetet är individuellt och många gånger behövs tid i dessa processer. Det gäller även de insatser som påbörjats med att bygga upp tydliga strukturer och tillit mellan medarbetare och ledning.

Resultatet i medarbetarenkäten har försämrats sedan förra året och visar på låg nöjdhet (Nöjd-medarbetar-index 45) och lågt engagemang (Hållbart medarbetarengagemang, index 65). Dialog har förts om resultatet med fackliga organisationer, chefer och medarbetare. Upphandlingsbolaget ser allvarligt på resultatet och kommer under våren att ta stöd av extern konsult för att arbeta vidare med åtgärder.

Under perioden har två personer på nyckelbefattningar sagt upp sig respektive gått i pension, VD samt avdelningschef Upphandling. Processen att rekrytera ny VD äger styrelsen tillsammans med stadsledningskontoret och en tillförordnad VD tillträder den 15 april. Rekrytering av avdelningschef har skett och tillträde sker i augusti. Sannolikt har ovanstående tillsammans med den utredning som pågår kring Upphandlingsbolagets organisationsform skapat en viss osäkerhet i organisationen. Dock finns inga indikationer på att produktionen eller kvalitén har påverkats. Medarbetarna har fått tydlig och kontinuerlig information för att minska eventuella spekulationer och oro.

Ytterligare rekryteringar har genomförts under första kvartalet. Utifrån den planerade förstärkningen inom uppföljning och hållbarhet har avtalscontrollers, CSR-specialist och hållbarhetssamordnare rekryterats. Vidare pågår rekrytering av två upphandlingsledare. Det märks vissa rekryteringssvårigheter när specifik upphandlingskompetens och erfarenhet efterfrågas. Förstärkning inom upphandlingsavdelningen har vidare skett genom att en vikarierande upphandlare

tillsvidareanstälts samt att anställningen för en upphandlare som innehar vikariat förlängts. Två upphandlare har under våren kvalificerat sig till upphandlingsledare.

2.5 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

Uppdrag: Utfasning av produkter som innehåller tillsatser av mikroplaster

Upphandlingsbolaget har under första kvartalet 2016 startat en utredning angående vilka produkter inom ramavtalen som innehåller tillsatser av mikroplaster. Leverantörer inom relevanta ramavtalsområden har kontaktats och ombetts redovisa om det finns produkter inom deras avtalsområde som innehåller tillsatser av mikroplaster och i så fall vilka produkter det gäller. Hittills har framkommit att en produkt distribuerad av två olika leverantörer innehåller mikroplast och denna produkt har därför tagits bort från ramavtalet. Utredningen kommer att fortsätta under våren 2016.

Uppdrag: Pilotupphandlingar enligt vita-jobb-modellen ska genomföras

Upphandlingsbolaget har tagit sig an uppdraget att genomföra upphandlingar enligt vita-jobb modellen, men ingen upphandling enligt modellen är ännu genomförd. Det beror på att det fortfarande finns betydande oklarheter avseende vad som är rättsligt möjligt.

En inledande kontakt har tagits med LO i Göteborg för att påbörja ett samarbete med att kartlägga om och inom vilka områden det skulle vara möjligt att använda vita-jobb-modellen. Arbetet utgår från de upphandlingar som ska påbörjas i enlighet med Upphandlingsbolagets produktionsplan. För att vita-jobb-modellen ska kunna användas krävs att de fackliga organisationerna har de resurser som behövs för att genomföra uppföljningarna. I dagsläget är det inte säkert att tillräckliga resurser finns. Tanken är att samarbetet med LO ska fortgå under våren.

Upphandlingsbolaget har även inlett ett samarbete med Stockholm Stad och Malmö Stad för att undersöka möjligheterna till samarbete i kontakten med arbetsmarknadens parter och säkerställa en samstämmig formulering av villkor. Samtliga städer har i uppdrag att arbeta med vita-jobb-modellen. Främst vill städerna föra dialog med parterna om tillgången till kollektivavtal att använda som underlag i upphandlingar, vilka villkor som ska användas ur kollektivavtalen samt hur kollektivavtalen ska tolkas om parterna inte är överens om avtalets innehåll.

Rättsläget avseende vilket lagligt utrymme som finns för att ställa sociala villkor - däribland vita-jobb-modellen och kollektivavtalsliknande villkor - är oklart. Parallellt med det interna arbetet följer Upphandlingsbolaget rättsutvecklingen avseende vilka villkor som kan ställas inom ramen för vita-jobb-modellen. Den nya upphandlingslagstiftningen träder i kraft först i januari 2017. Förseningen beror bl a på att det lagliga utrymmet för sociala villkor inte bedömdes vara tillräckligt väl utredda. I januari kom Konkurrensverket med ett beslut rörande vita-jobb-modellen där de delvis begränsar vem och vad som kan följas upp vid en kontroll. I slutet av mars kom Datainspektionen med ett avgörande där de säger att uppföljningen av villkoren i vita-jobb-modellen måste följa personuppgiftslagen (PUL). Detta kräver att speciella avtal tecknas med dem som ska genomföra uppföljningarna samt att de anställda hos leverantörerna som ska kontrolleras har möjlighet att neka tillgång till uppgifter om exempelvis utbetald lön, sjukfrånvaro och semesterersättning. Detta är uppgifter som krävs för att kunna följa upp villkoren. Avtal och arbetssätt som reglerar PUL omfattas idag inte av vita-jobb-modellen och det har tidigare inte använts av de verksamheter i landet som tillämpat vita-jobb-modellen, men frågan kommer att behöva hanteras i framtiden.

För närvarande håller arbetsmarknadens parter på att omförhandla kollektivavtalen, att

de finns gällande avtal på plats är en förutsättning för att modellen ska kunna användas.

Sammanfattningsvis kommer det under 2016 att vara ett oklart läge kring vad som är rättsligt möjligt. Om vita-jobb-modellen införs innan större klarhet råder om rättsläget riskerar det att leda till överprövningar. För närvarande är det stort fokus på modellens brister och modellen är ifrågasatt av framförallt arbetsgivarsidan. Att använda vita-jobb-modellen nu med de otydligheter som finns, både gällande vilka villkor som kan ställas och hur de ska följas upp, kan leda till att den önskade effekten av villkoren uteblir samt att felaktiga signaler skickas till leverantörerna. Upphandlingsbolaget vill driva praxis av rättsutvecklingen och arbetar för att kunna hitta en väg att göra så. Utifrån denna bakgrund är det ändå osäkert om upphandlingar enligt vita-jobb-modellen kommer att kunna genomföras under 2016.

För övrigt kan konstateras att vita-jobb-modellen när den tidigare testats främst använts i objektsupphandlingar och inte ramavtalsupphandlingar. Malmö Stad har prövat modellen i en ramavtalsupphandling.

Ovan redogjorda problematik gäller även för villkor i enlighet med kollektivavtal.

Processägarskapet för hållbara upphandlingar

Genom att skapa en hållbarhetsfunktion har Upphandlingsbolaget samlat kompetensen inom området och möjliggör på så sätt ett ökat stöd till resten av staden att nå måluppfyllelse. Under perioden har Upphandlingsbolaget medverkat i arbetet med att utveckla indikatorer för målet. Under våren kommer en kommunikationsplan att tas fram och under året kommer bl a utbildningar och informationsträffar att ske.

2.6 Nyckeltalsredovisning

Nyckeltal

	Utfall perioden 2016	Budget/målvärde för perioden	Budget/målvärde för helår 2016	Utfall 2015	Utfall 2014	Utfall 2013
De vi är till för						
Antal utbildade personer i staden	80		>500	460	850	275
Utbildningar, antal	4		>15	20	31	10
Antal sålda konsulttimmar	185		2 500	1 506	1 790	1 492
Antal infoaktiviteter	22		>20	96	34	42
Ramavtalsupphandlingar/år	11			74/76	123	250
Beslutade nya ramavtalskategorier	0			4		
Antal avtalslösa områden	4			13	7	9
Verksamhet						
Domstolsbeslut framgång/antal	3/3		100 %	25/26	29 (26)	32 (39)
Pågående processer i domstol	3		0	4	2	9

	Utfall perioden 2016	Budget/målvärde för perioden	Budget/målvärde för helår 2016	Utfall 2015	Utfall 2014	Utfall 2013
Leveranssäkerhet	100 %		100 %	67 %	77 %	53 %
Medarbetare						
Sjukfrånvaro	9,13 %		<3,5%	8,31 %	4,67 %	3,49 %
Ekonomi						
Rörelseresultat	823			8 883	-3 235	-4 451
Resultat efter fin poster	816			8 885	-3 194	-4 384
Kassalikviditet	233 %		>150%	177 %	232 %	265 %
Soliditet	58 %		>30	45 %	59 %	65 %
Eget kapital	17 918			17 441	17 384	17 387

Sjukfrånvaron på 9,13 procent avser ackumulerad sjukfrånvaro till och med 29 februari 2016, beroende på eftersläpningar i lönesystemet.