

Årsredovisning

2016

Kommunalförbundet Fjärde Storstadsregionen



Kommunalförbundet Fjärde storstadsregionen

Organisationsnummer 222000–2527

Årsredovisning 2016

Innehåll:

Kommunalförbundet Fjärde Storstadsregionen.....	2
Årsredovisning.....	3
Direktionens Förvaltningsberättelse.....	4
Personal.....	5
Ekonomi.....	6
Måluppfyllelse.....	9
Lönecenter	12
Upphandlingscenter	15
Resultaträkning.....	18
Balansräkning.....	19
Noter.....	20
Underskrifter.....	22

Årsredovisning 2016

Syftet med Kommunalförbundet Fjärde Storstadsregionen

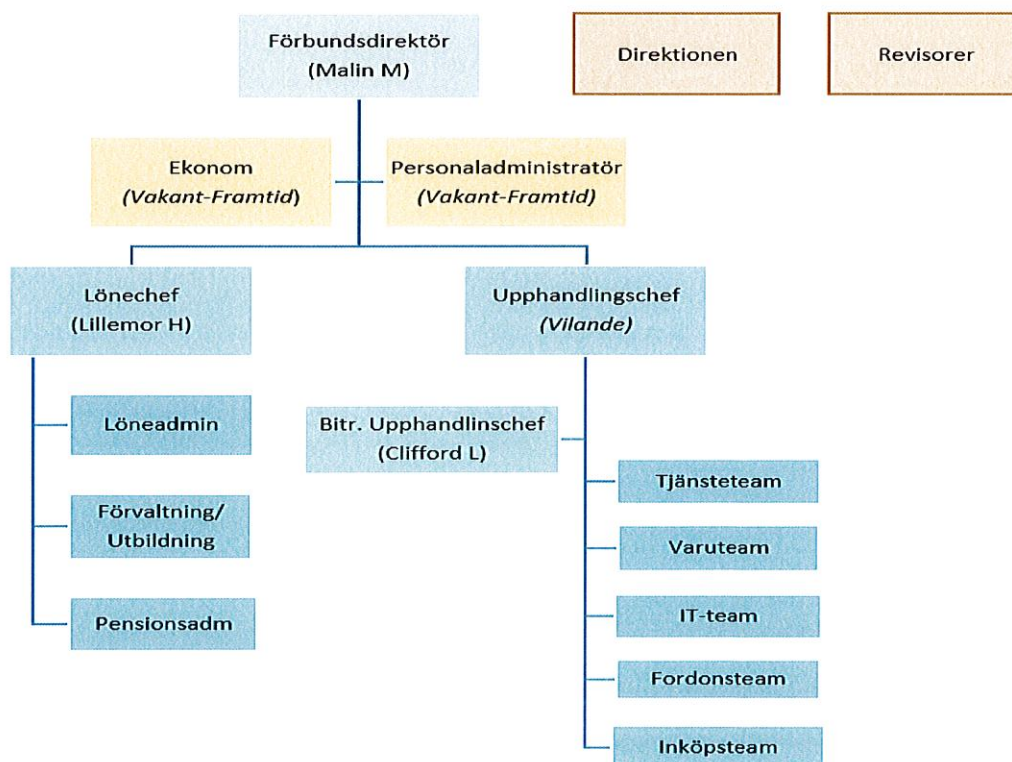
När Fjärde storstadsregionens kommunalförbund bildades 2008 var tanken att samla all administrativ service inom lön- och upphandling, som Linköpings och Norrköpings kommuner samarbetar om, i ett kommunalförbund. Motiven för att samverka i ett kommunalförbund var dels rationella (stordriftsfördelar), dels symboliska (regionutveckling). Idag är båda kommunernas lönehantering och delar av upphandlingsverksamhet överflyttad till förbundet.

Förbundets uppdrag är att utföra verksamhet för medlemmarnas räkning inom tydliggjorda ansvarsområden och med hög kostnadseffektivitet för att frigöra resurser från administration till medlemmarnas kärnverksamhet. Samtidigt ska förbundet samla kompetens och skapa redundans för förbundets medlemmar inom respektive ansvarsområde. Tjänsterna som levereras ska ha rätt kvalitet så att de motsvarar kundernas behov och förväntningar.

Medlemskommunernas ledning och förbundets ledning ska tillsammans arbeta för att intresserade kommuner ska kunna bli medlemmar i förbundet. Medlemskommunerna är ansvariga för processen och nya medlemmar ansöker hos medlemskommunerna som tar beslutet.

Idag hanterar förbundet drygt 300 000 löner per år och drygt 200 upphandlingar per år. Personalstyrkan uppgår till 45 medarbetare.

Förbundet är organiserat enligt bild nedan.



Direktion

Förvaltningsberättelse

Direktionen har under året fokuserat på utveckling och stabilitet i vardagen.

Direktionen har genomfört fyra ordinarie protokollförda sammanträden under året. Utöver de 4 ordinarie sammanträdena har vi regelbundna presidieträffar inför sammanträdena där ordförande, vice ordförande och förbundsdirektör träffas en gång per månad och det finns idag en årsagenda för långsiktig styrning, internkontrollanter och en internkontrollplan samt en budget i balans.

Förste april påbörjades en ny finansieringsmodell för Upphandlingscenter för att möta medlemmarnas behov. Detta innebär att verksamheten timdebiterar kommunerna för upphandlingar. För Kommunalförbundet innebär det att vi kan få en budget i balans och en ekonomi som motsvarar verksamhetens omfattning.

Direktionen antog under hösten 2015 en ny affärsplan åren 2016-2019 som nu tydligt lyfter fram medlemmarna/ägarna, samt det vardagliga utvecklingsarbetet inom fem perspektiv/mål.

Förbundet har haft två ägardialoger under året.

Sammantaget kan vi som direktion för Kommunalförbundet Fjärde storstadsregionen se att både Lönecenter och Upphandlingscenter aktivt arbetar med de perspektiv/mål som finns uppsatta. Vi kan även konstatera att verksamheterna når måluppfyllelsen inom samtliga perspektiv.

Förväntad utveckling 2017

Fortsatt och utvecklad ägardialog med medlemskommunerna. Stärka kommunikationen i det vardagliga arbetet.

Fortsätta med fler gemensamma aktiviteter och samarbete mellan båda verksamheterna och på så sätt sammanfoga båda centren i ett förbund.

En annan uppgift blir att tillsammans med medlemskommunernas upphandlingsstrategier planera och utveckla upphandlingsarbetet i kommunerna på en strategisk nivå. Anpassning till ny finansieringsmodell och året 2016 var ett prövoår för att få alla bitar på plats, mycket arbete internt med anpassning till tidredovisning.

Viktigt med fortsatt regelbunden dialog om inkommande och planerade uppdrag för både Lönecenter och Upphandlingscenter, detta för att få ett bra flöde/information på nya uppdrag och behov.

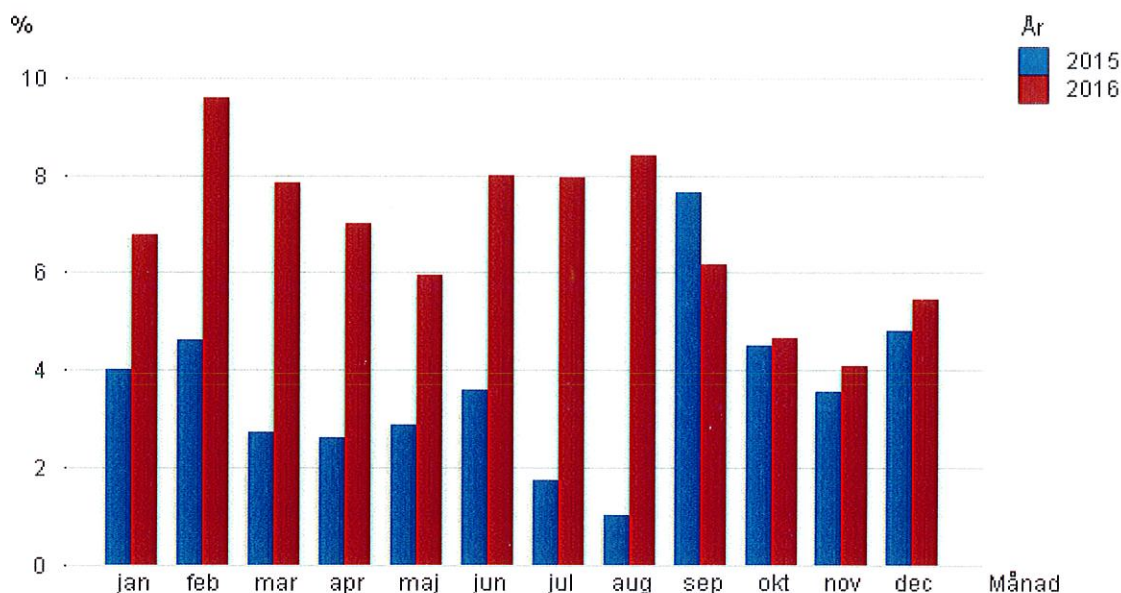
Personal

Totalt har fem nya rekryteringar gjorts till kommunalförbundet under 2016. En bra grundbemanning för framtiden för båda verksamheterna. Viktigt att följa behov och efterfrågan på våra tjänster.

Sjukstatistik

Snittsjukfrånvaro under året 2016 är 6,8 % (inkl. långtidssjukskrivna). Totalt har sex personer varit långtidssjukskrivna (längre än 14 dagar) under året. Två av sex har varit arbetsrelaterade sjukskrivningar.

Sjukfrånvaro Kommunalförbundet 4:e Storstadsregionen, period januari-december 2016



Sjukfrånvaro - Total:	Antal sjukfall	Timmar
Sjukfrånvaro 1 till 14 dagar	99	1861
Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	6	979
Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	4	2901
Åldersintervall år 20-29	13	389
Åldersintervall år 30-49	28	1134
Åldersintervall år 50-	68	4218

Sjukfrånvaro - Man:	Antal sjukfall	Timmar
Sjukfrånvaro 1 till 14 dagar	14	268
Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	2	113
Sjukfrånvaro 60 dagar och mer		
Åldersintervall år 20-29	1	23
Åldersintervall år 30-49		
Åldersintervall år 50-	15	358

Sjukfrånvaro - Kvinna:	Antal sjukfall	Timmar
Sjukfrånvaro 1 till 14 dagar	81	1539
Sjukfrånvaro 15 till 59 dagar	10	1433
Sjukfrånvaro 60 dagar och mer	2	2388
Åldersintervall år 20-29	17	364
Åldersintervall år 30-49	19	1015
Åldersintervall år 50-	57	3981

(Kommunalförbundet har 11 män och 34 kvinnor)

Ekonomi

Mål för god ekonomisk hushållning

Enligt kommunallagen (Kap 8 § 1) ska kommunerna ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet. Detta gäller även för Kommunalförbundet. En god ekonomisk hushållning innebär inte enbart att räkenskaperna går ihop, utan innefattar även ett krav på att pengarna används till rätt saker och att de utnyttjas på ett effektivt sätt.

För verksamheten - direktionens mål

Enligt antagen affärsplan för kommunalförbundet ska verksamheterna ha en ändamålsenligt och resurseffektiv verksamhetsorganisation med hänsyn till förbundets uppdrag och uppgifter.

Mål för ekonomin

Enligt överenskommelse mellan ägarkommunerna och kommunalförbundets direktion ska arbetet med planering och uppföljning av ekonomi och verksamhet präglas av dialog mellan förbundet och medlemskommunerna. Dialog sker med direktionens ordförande, vice ordförande, förbundsdirektören och medlemskommunernas kommunstyrelsepresidier minst två gånger per år, dels vid en årlig uppföljning av verksamhet och ekonomi i samband med årsredovisningen och dels som en avstämning under hösten.

Enligt kommunalförbundets antagna affärsplan ska förbundet ha en hållbar finansieringsmodell för verksamheterna.

Lönecenter har sedan bildandet en finansieringsmodell som innebär att verksamheten finansieras genom ett pris per administrerad och utbetald lönespecifikation. Resultatet för 2016 visar ett överskott på + 3 100 tkr.

Upphandlingscenter har från och med april månad 2016 infört en ny finansieringsmodell som innebär att man debiterar per uppdrag, ett timpris för sådana uppdrag som ingår i en långsiktig upphandlingsplan och ett annat för uppdrag som uppstår under året. Den nya finansieringsmodellen har inneburit ett nytt arbetssätt inom Upphandlingscenter. Mycket tid har initialt fått avsättas för administration och implementering av nya rutiner både internt inom verksamheten och externt till medlemskommunerna. Resultatet för 2016 visar ett underskott: - 1 315 tkr. Under hösten 2016 har även finansieringsmodellen reviderats. Ökat fast administrationsavgift har ändrats från 2 576 tkr till 4 500 tkr, men detta gäller från 2017.

Vi har under hösten upplevt att enheter valt att inte kontakta Upphandlingscenter då de får betala för hjälp. Detta försöker vi tillsammans med Upphandlingsstrategerna hantera. Frågan uppstår även hur Upphandlingscenter får ekonomin att gå ihop om det inte finns uppdrag med bra fördelning över tid? Det är svårt att ha en jämn fördelning, det uppstår alltid tomrum i produktionen. Vi diskuterar regelbundet tillsammans med Upphandlingsstrategerna om planerade uppdrag (upphandlingsplan) samt oplanerade uppdrag med viss akut åtgärd.

Enligt antagen affärsplan för år 2016 ska framgångsfaktorer/strategier i det finansiella perspektivet bland annat mätas i styrtalen "antal lönespecifikationer per månad" och "fakturerings inom 10 dagar enligt avtal". Vidare framgår att förbundet har som avsikt att utveckla lämpliga styrtal under perioden 2016-2019 när det gäller framgångsfaktor/strategi "Förbundet har rutiner och styrdokument för god ekonomisk hushållning." Arbete med att ta fram lämpliga styrtal pågår.

Någon systematisk mätning av resultatet gällande styrtalet "fakturerings inom 10 dagar enligt avtal" har inte skett. För år 2016 är dock upplevelsen att Lönecenter uppnår 100 % i "måltal" gällande fakturerings. För Upphandlingscenter har den nya finansieringsmodellen bland annat inneburit införande av ett nytt system för tidsmätning och fakturerings. Systemet, en ny modul i Agresso, var inte klar att tas i bruk vid införandet av den nya finansieringsmodellen vilket medförde att fakturerings för utförda uppdrag dragit ut på tiden och därmed har målet avseende fakturerings inte uppfyllts.

Ekonomi - Eget kapital/God ekonomisk hushållning

Till en god ekonomisk hushållning hör också att ha en beredskap att möta framtida utmaningar genom att i god tid inför förväntade förändringar vidta nödvändiga åtgärder och insatser. Förbundet har sedan start byggt upp ett eget kapital som nu efter 2016 års underskott uppgår till 9 565 tkr. Förbundsledningen ser nu över vilket eget kapital som behövs utifrån de nya ekonomiska förutsättningar och utmaningar som förbundet står inför.

En förutsättning för en ekonomi i balans är god budgetuppföljning vilket görs månatligen. Nytt för 2016 är timdebitering för de tjänster som utförs av Upphandlingscenter.

Balanskravet

I kommunallagen finns de gällande reglerna om balanskravet vilket innebär att kommunalförbundets intäkter ska överstiga kostnaderna. Eventuella negativa resultat som uppkommer ska regleras inom tre år. Föreligger synnerliga skäl finns möjlighet att inte reglera ett negativt resultat. Resultatet för 2016 visar **-2 800 tkr**. För kommunalförbundet har år 2016 inneburit extraordinära kostnader uppgående till en summa av 3 418 tkr, dels beroende på ökade pensionskostnader (tidigare leverantör inte räknat upp premier över tid rätt vilket upptäcktes vid byte av pensionsleverantör i början av 2016), dels på felräknad administrationsavgift, denna ändras till år 2017.

Tkr	2016
Årets resultat	-2 800 tkr
Årets resultat enligt balanskravsjusteringar	0 tkr
Årets balanskravsresultat	-2 800 tkr
Justering, synnerliga skäl:	
- Pensionskostnad	1 480 tkr
- Felräknad administrationsavgift	1 938 tkr
Årets balanskravsresultat efter synnerliga skäl	618 tkr

Av tabellen ovan framgår att kommunalförbundet inte har ett negativt balanskravsresultat som behöver återställas för verksamhetsåret 2016.

Budgetutfall

Lönecenter lämnar även 2016 ett överskott: + 3 100 tkr (+ 1 730 tkr bättre än budget). Detta kan förklaras framförallt av att intäkterna har varit betydligt högre än budgeterat, extra arbete utöver avtal har kunnat genomföras. Dessutom har personalkostnaderna samt övriga budgeterade kostnadsposter lämnat positiva avvikelser.

Upphandlingscenter lämnar 2016 med ett negativt resultat på **- 1 315 tkr (- 915 tkr sämre än budget)**. Detta kan förklaras framförallt av att intäkterna har varit betydligt lägre än budgeterat, den nya debiteringsmodellen har ännu inte erhållit önskat resultat. Samtidigt har lönekostnaderna varit klart lägre än budgeterat. Lönekostnaden är låg beroende på vakanser som funnits under perioden.

DIREKTION	Belopp	Budget belopp	Avvikelse
Intäkter	11 784	80 000	-68 216
Kostnader	<u>-4 597 180</u>	<u>-970 000</u>	<u>-3 627 180</u>
	-4 585 396	-890 000	-3 695 396
LÖNECENTER			
Intäkter	19 116 301	18 520 000	596 301
Kostnader	<u>-16 016 162</u>	<u>-17 150 000</u>	<u>1 133 838</u>
	3 100 139	1 370 000	1 730 139
UPPHANDLINGSCENTER			
Intäkter	11 921 610	16 200 000	-4 278 390
Kostnader	<u>-13 236 605</u>	<u>-16 600 000</u>	<u>3 363 395</u>
	-1 314 994	-400 000	-914 994
TOTALT			
Intäkter	31 049 695	34 800 000	-3 750 305
Kostnader	<u>-33 849 947</u>	<u>-34 720 000</u>	<u>870 053</u>
	-2 800 252	80 000	-2 880 252

Finansieringsanalys

Året som gått pekar på att Lönecenter har en effektiv organisation. Extra uppdrag har kunnat genomföras utan att ordinarie verksamhet blivit allt för lidande. Dock är detta inte hanterbart på lång sikt, utan grundbemanningen bör utökas med ytterligare en lönekonsult under 2017.

I den nya finansieringsmodellen gällande fast administrationsavgift till Upphandlingscenter – den var uträknat till 2 576 tkr för Linköping/Norrköping per år vilket skulle ha varit 4 500 tkr per år. Detta har ändrats till år 2017 i samråd med ekonomidirektörerna i respektive kommun.

Måluppfyllelse

Under åren 2012 till 2016 har förbundet arbetat aktivt med en verksamhetsplan för båda centren baserad på den av direktionen beslutade affärsplanen för kommunalförbundets verksamheter. Nedan följer en redovisning och uppföljning av verksamhetsplanen för 2016. Ny affärsplan antogs 2015 för åren 2016 till 2019.

Verksamheterna har att förhålla sig till den affärsplan med fem perspektiv/mål och framgångsfaktorer som direktionen antagit. Nedan följer en översiktlig sammanställning över kommunalförbundets verksamheter måluppfyllelse.

Båda centren har i respektive verksamhetsplan *flera aktiviteter* kopplade till perspektiven/målen och framgångsfaktorerna.

Kundperspektivet

Båda verksamheterna har arbetat med olika typer av kundkontakter under året. Detta har skett genom möten och dialoger med ägare, chefsgrupper, användarmöten, referensgrupper och utbildningar.

Vår uppfattning är att det hos medlemskommunerna finns en positiv inställning till kommunalförbundets utveckling. Viktigt att båda verksamheterna fortsätter en positiv utveckling med att anpassa tjänsterna efter behov, skapa kundrelationer för sina verksamheter hos medlemskommunerna samt att det finns tydliga avtal.

Två framgångsfaktorer ställdes upp under Kundperspektivet för 2016.

1. God kundvård som bygger på god service, tillgänglighet och goda relationer
2. Anpassa våra tjänster efter kundens behov

Enligt affärsplanen ska vi ha NKI (nöjd kundindex) som uppgår till 85 %. Vi mäter detta vartannat år på Lönecenter och senast var 2015 (94 % nöjda). Ingen mätning av NKI sker på Upphandlingscenter.

Innovations- och utvecklingsperspektivet

Både Lönecenter och Upphandlingscenter har ett intresse av att utöka både tjänsteutbud och kundvolym. Vi arbetar mycket med deltagande i möten såsom kundträffar, nätverk, användarmöten, mässor och utbildningar.

Tre framgångsfaktorer ställdes upp under Innovations- och utvecklingsperspektivet för 2016.

1. Förbundet har en medveten omvärldsbevakning
2. Förbundet utvecklar nya idéer och är en lärande organisation
3. Förbundet har ett ständigt pågående utvecklingsarbete med en synlig strategi

Inget måltal enligt affärsplanen, men vi arbetar med detta i våra verksamhetsplaner med åtta olika aktiviteter kopplat till respektive center.

Finansiella perspektivet

Båda verksamheterna arbetar utifrån att säkerställa både kvalitet och effektivitet. Kontrollmoment finns och flera kvalitetssäkringsåtgärder har införts. Regelbundna resultat- och budgetuppföljningar görs på varje sammanträde. Regelbunden värdering görs av grundbemanning samt extra arbete som uppstår.

Tre resultatmål ställdes upp under Finansiellt perspektiv för 2016.

1. Förbundet ska ha tydliga mål och uppföljningar
2. Förbundet ska ha en hållbar finansieringsmodell anpassad till båda verksamheterna
3. Förbundet ska ha rutiner och styrdokument för god ekonomisk hushållning

Enligt affärsplanen ska vi mäta antal lönespecifikationer per månad vilket vi gör per bolag, detta ligger till grund för fakturering. Nästa måltal är att vi ska fakturera inom 10 dagar med 95 % inom rätt tid. På Lönecenter fakturerar vi 100 % i rätt tid, på Upphandlingscenter har vi haft problem med anledning av timdebitering och införandet av nytt system. Detta har under 2016 varit under uppbyggnad.

Processperspektivet

För att vi inom kommunalförbundet ska kunna leverera en bra tjänst/produkt krävs att vi har dokumenterade och säkerställda processer. Under våren 2016 blev löneprocessen återigen granskad av externa revisorer utan synpunkter.

Internt inom Upphandlingscenter har förändringar skett under våren. Arbetet med att bygga en stabil och trygg arbetsmiljö har varit fokus under hösten.

Båda centren arbetar med löpande uppdateringar av befintliga rutiner, informationsspridning och erfarenhetsutbyte.

Viktigt att se och hålla en bra balans med de uppdrag som kommer in, detta kräver regelbunden dialog med båda ägarkommunerna. Idag sker dialog med representanter för båda verksamheterna.

Fyra framgångsfaktorer ställdes upp under processperspektivet för 2016.

1. Tydliga avtal mellan parter om uppdraget
2. Ett gemensamt arbetssätt för respektive verksamhet
3. En gemensam professionell yrkeskultur för respektive verksamhet
4. Förbundets processer är tydliga och transparenta

Enligt affärsplanen ska vi leverera 100 % rätt lön i rätt tid. Samtliga löneutbetalningar har gått ut i rätt tid under 2016. Vi ska kunna hantera förändringar i kundstocken inom tre månader, vi har klarat detta trots att vi inte fått informationen från kund i rätt tid.

Medarbetarperspektivet

Totalt har fem nya rekryteringar gjorts till kommunalförbundet under 2016. En bra grundbemanning för framtiden för båda verksamheterna. Viktigt att följa behov och efterfrågan efter våra tjänster.

Under hösten har centren varit på en gemensam verksamhetsplanering. Vi har tillsammans funderat på vad är en bra arbetsplats, vad kan vi arbeta mer tillsammans med och vad gör oss bäst, vad är en bra arbetsmiljö, vilka krav har vi på chefen? Under våren 2017 kommer en gemensam arbetsgrupp arbeta fram nyckelvärden som skapar en värdegrund.

Fyra framgångsfaktorer ställdes upp under medarbetarperspektivet för 2016.

1. Förbundet verkar och ses som en arbetsgivare
2. En gemensam värdegrund
3. Förbundet ska vara en attraktiv arbetsgivare som kan rekrytera, behålla och utveckla kompetent personal
4. Förbundet ska hålla en hög kompetens hos den egna personalen

Enligt affärsplanen ska vi mäta temperaturen i båda verksamheterna och höja indexvärdet med 2 % per år. På Lönecenter har vi uppfyllt målet medan på Upphandlingscenter gjordes en djupanalys tillsammans med företagshälsovården med anledning av arbetsmiljön.

Lönecenter

Förvaltningsberättelse

Arbetet på Lönecenter fortsätter att växa. Vi betalar ut flera löner än tidigare; 297 144 lönespecifikationer 2015 och 313 752 lönespecifikationer år 2016. Antal samtal till Lönecenters support har ökat med ca 2 000 (21 000 samtal/år) under året samtidigt som antal mail till supportbrevlådorna också har ökat. Vi har en fortsatt ökning av antal rättningar efter felregistreringar.

Båda kommunerna utökar utbudet av löneväxlingsalternativ. I Linköping har medarbetarna möjlighet att löneväxla till semester, bil, pc, cykel, pension, ögonlaserbehandling samt infertilitetsbehandlingar och från årsskiftet nu kan man växla semesterdagstillägget mot lediga dagar. I Norrköping kan man växla till pc och pension. Detta innebär mer registreringsarbete och mer manuell hantering då vissa kontroller bara kan utföras under två dagar/månad.

Ledningen har regelbundet kontakt med båda kommunerna och har under detta år fått påminna kommunerna om att förändringar i kundstocken ska informeras tre månader i förväg.

Personal:

Lönecenter har under år 2016 haft 27 anställda. Under andra halvåret har två personer slutat och gått till andra arbetsgivare. Två nyrekryteringar har gjorts under hösten varav en ny anställd börjar sin tjänst 1:a januari 2017.

De två nyanställda under första halvåret var från TUC, Tranås Utbildnings Center och vi hade en semestervikarie anställd, även hon var från TUC. Hon fortsatte som student under hösten och kommer åter till våren. En av medarbetarna har hållit i utbildningar på TUC och har tillsammans med kundkontakten på CGI haft information till lönespecialiststuderande både i Linköping och Jönköping under hösten.

Lönecenter står inför flera pensionsavgångar under de närmaste åren. Vi ser dock ljusst på rekryteringsmöjligheterna då vi har ett gott rykte och regelbundet får flera spontanansökningar.

Lönegruppen:

Har haft en hektisk höst med oerhört mycket manuell registrering utöver ordinarie arbete. Det har varit löneöversyn för Kommunals medlemmar, Lärlönelölyftet mm för både Norrköpings- och Linköpings kommuner. Flera av lönekonsulterna har varit ute på kundbesök på arbetsplatser i Norrköping och även haft besök av rapportörer. Representanter för Lönegruppen har deltagit i nätverk med kollegor från andra företag/organisationer i Östergötland.

Pensionsgruppen:

Har deltagit i en nätverksträff i Karlstad samt haft träffar med kommunkollegor och personal från Skandia. Gruppen har haft en större pensionsinformation i respektive kommun samt 3 till 4 informationstillfällen/kommun för anställda födda år 1956.

Mycket av arbetet under hösten har förutom det ovan angivna handlat om rättningar av fel som uppstått efter bytet av pensionsleverantör från KPA till Skandia och allt är inte utrett än. En del av gruppens arbete handlar om samordningsarbete vid verksamhetsövergångar från privat till kommunal verksamhet och tvärtom. Båda handläggarna arbetar med utveckling och det även över kommungränserna. En av handläggarna har också deltagit i utbildningar i lönesystemet till rapportörer.

Förvaltningsgruppen:

Har under sista halvåret arbetat mycket med de olika avtal som slutits på arbetsmarknaden. Mycket har gått och går att lösa maskinellt men en hel del har fått hanteras manuellt i styrregistret. Gruppen har också många önskemål från kommunerna om utvecklingar i lönesystemet. Under 2016 har man utbildat 273 personer i Heroma. Vi har därutöver haft "Heromaakuten" dagen innan lön 1.

Gruppen har bjudit in till användarmöten i båda kommunerna där man bl a informerat om nyheter, tips för bättre hantering i lönesystemet. Dessa möten har varit mycket uppskattade, speciellt i Linköping där även representanter från HR deltog. Nyhetsbrev har kommit ut med viss oregelbundenhet under året. Ett par av gruppens medlemmar har varit i Uppsala på nätverksmöte med andra kommuner.

Ledningsgruppen:

Bestod i början av året av lönechef och bitr. lönechef. From april månad har lönechefen till största delen av tiden varit placerad på Upphandlingscenter.

Bild nedan visar Lönecenters personaleffektivitet samt utökning av antal löner perioden 2011 till 2016. En volymökning med 5 % från 2015.

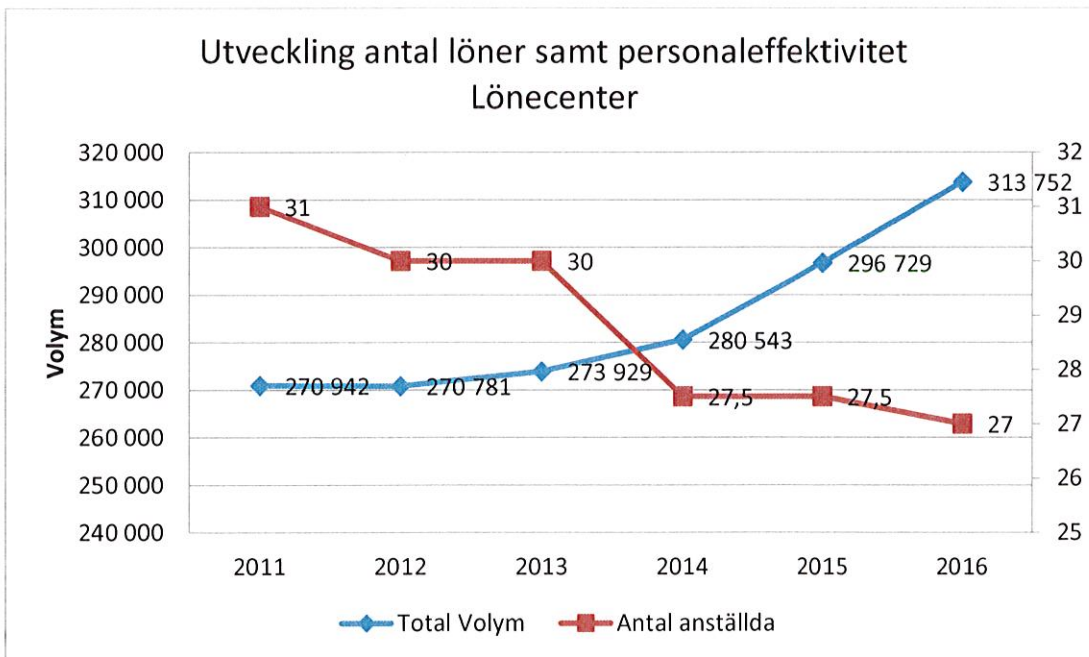
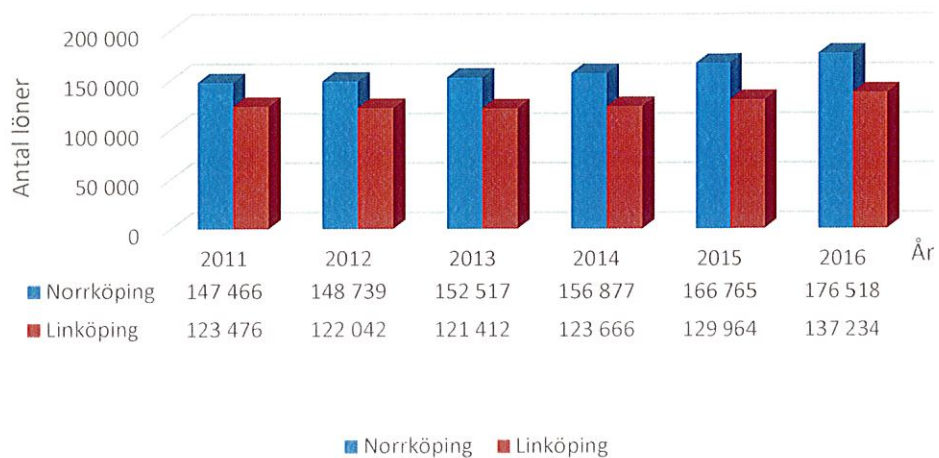


Bild nedan visar fördelning mellan Norrköping/Linköping.

Antal Löner per år Norrköping/Linköping



Upphandlingscenter

Förvaltningsberättelse

Vi har under året arbetat med att få till en struktur på inkommande uppdrag med en jämn fördelning. Vi arbetar kontinuerligt med att få bättre insyn och kontroll av vårt arbete. Detta för att minska sårbarheten.

Under våren infördes en ny finansieringsmodell med timdebitering och tidsredovisning för antal nedlagda timmar per projekt/upphandling. Det har varit en stor omställning för både personal och kunder med mycket frågor och även ett visst motstånd från flera enheter inom båda kommunerna. Det har varit många oklarheter på vägen och det har tagit tid att arbeta fram fungerande rutiner. Först i slutet på året börjar rutinerna att sätta sig och faktureringen börjar flyta på som den är tänkt.

I takt med en bra struktur och kontroll samt ny debiteringsmodell upplevde vi en minskning av belastningen under hösten. Viktigt med en fortsatt dialog och kontroll av inkommande uppdrag.

Personal:

Antalet anställda på Upphandlingscenter har under år 2016 växlat i antal av olika orsaker. I december var vi 18 personer.

I februari genomförde samtlig personal på Upphandlingscenter ett längre samtal med en inhyrd organisationskonsult/psykolog kring den psykosociala arbetsmiljön. I sammanställningen av dessa samtal framkom det ett tydligt missförhållande kring arbetsmiljön.

Under våren omorganiserades Kommunalförbundet och förbundsdirektören tog över ansvaret för Upphandlingscenter.

Under våren slutade två medarbetare som båda ingick i vårt entreprenadteam. Detta ledde till att vår kompetens inom det området försvann och vi har tillsammans med våra ägare valt att inte arbeta med entreprenadupphandlingar tills vidare. Kompetensen inom detta område kommer att täckas av ägarnas egen personal. Ytterligare en medarbetare valde att gå vidare till annan tjänst under hösten.

Det har under året varit en stor omsättning på personal vilket delvis kan bero på arbetsmiljön. Vi har under året rekryterat tre nya medarbetare.

I december deltog alla upphandlare på Upphandlingscenter på en utbildningsdag i Linköping gällande de nya riktlinjerna inom LOU (Lagen om Offentlig Upphandling) för att kunna möta de förändringar som kommer att komma under 2017 när de nya reglerna i lagen träder i kraft.

Vi har tillsammans med Lönecenter utökat samarbetet, vi har haft en gemensam sommaravslutning och infört gemensamma fikastunder samt en gemensam verksamhetsplanering under sen höst vilket uppskattades av hela personalstyrkan.

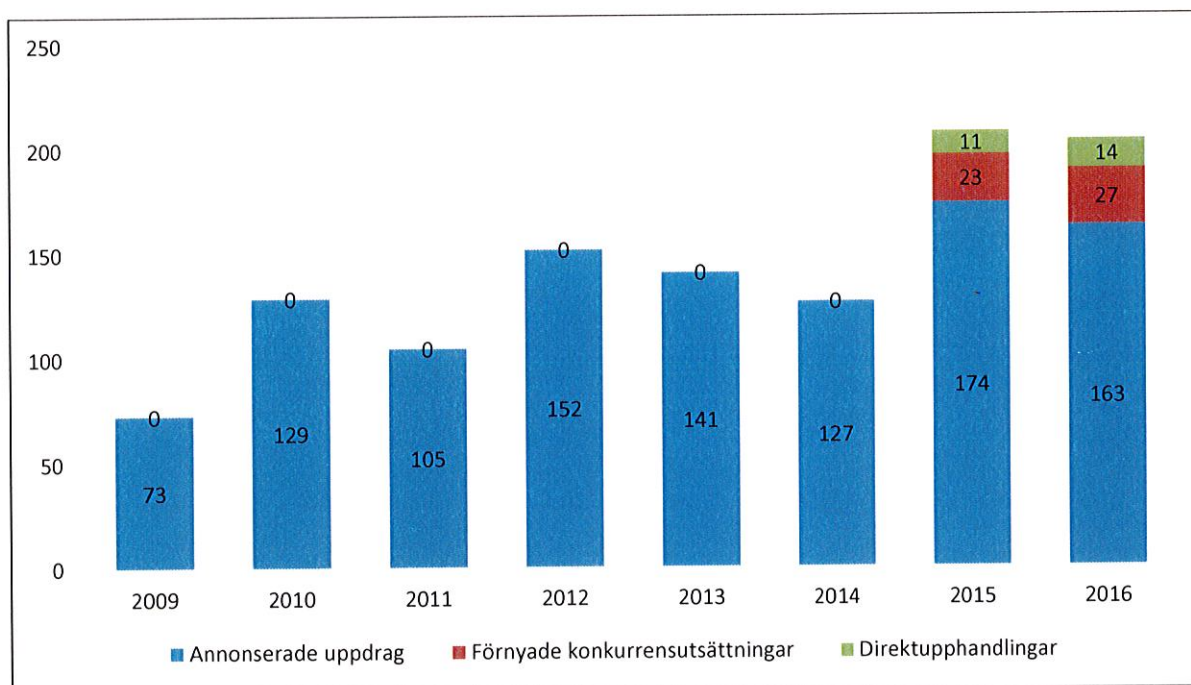
Framtid:

Efter detta turbulenta år så kommer vi tillsammans fortsätta arbetet med att skapa en bra arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats.

På verksamhetsplaneringen arbetade vi med olika frågeställningar inom arbetsmiljön. Vi satt även tillsammans med Lönecenter och pratade om hur vi ska kunna arbeta mer tillsammans framöver.

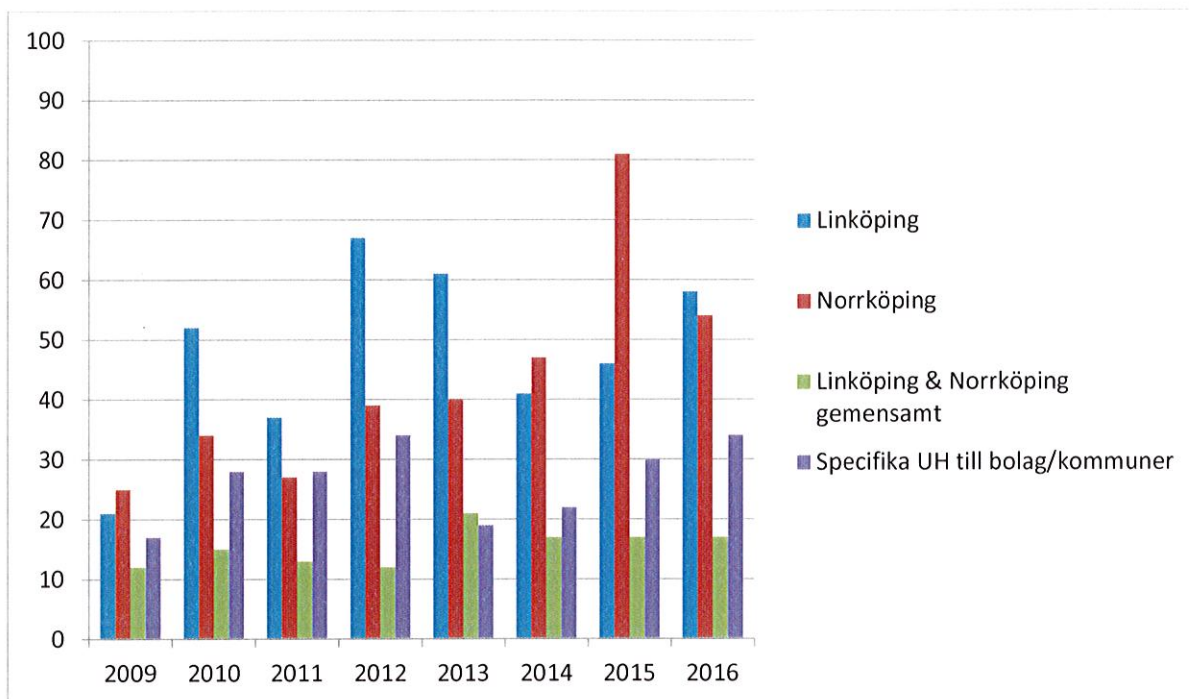
Den viktigaste frågan för Upphandlingscenter har varit och är alltså dess uppdrag och finansiering. Statistiken som tas fram årligen visar hur många uppdrag som Upphandlingscenter har handlagt sedan starten 2009, se statistik nedan.

Annonserade uppdrag – samtliga



Diagrammet ovan visar hur antalet uppdrag har fördelat sig över tid sedan år 2009. Att statistik avseende förnyade konkurrensutsättningar och direktupphandlingar inte syns mellan år 2009 och 2014 beror på att statistik för dessa uppdrag började föras år 2015.

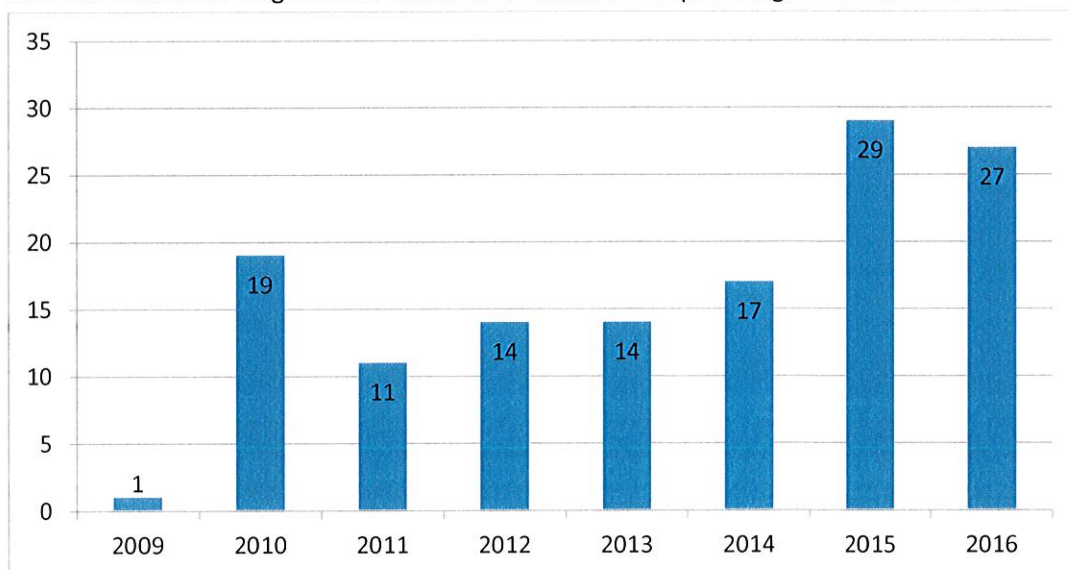
Annonserade uppdrag - fördelat per kommun/bolag



Diagrammet ovan visar hur antalet annonserade uppdrag fördelar sig mellan Linköping, Norrköping, Linköping & Norrköping gemensamt samt specifika uppdrag till bolag/kommuner. Observera att förnyade konkurrensutsättningar eller direktupphandlingar inte ingår i denna statistik.

Överprövningar

Statistik förs över antalet överprövningar som ett led i Upphandlingscenters interna kvalitetssäkring. Vad som kan utläsas av diagrammet nedan är att antalet överprövningar har ökat över tid.



Resultat och ställning

Resultat av kommunalförbundets verksamhet samt den ekonomiska ställningen vid periodens utgång framgår av efterföljande resultat- och balansräkning med noter.

Resultaträkning (tkr)

	Not	2016	2015	Års- budget	Avvikelse budget
Verksamhetens intäkter	1	31 050	35 497	34 720	-3 670
Verksamhetens kostnader	2	-33 851	-32 894	-34 720	869
Verksamhetens nettokostnader		-2 801	2 603	0	-2 801
Finansiella intäkter		2	1	80	-78
Finansiella kostnader		-1	-6	0	-1
Resultat före extraordinära poster		-2 800	2 598	80	-2 880
Årets resultat		-2 800	2 598	80	-2 880

Avvikelserna beror på felräknat pensionskostnad från leverantör (- 1 480 tkr), personalomställningskostnad (-1 924 tkr) och felräkning i den nya finansieringsmodellen för UC gällande administrationsavgiften (-1 938 tkr). Budget 2016 baserades på tidigare finansieringsmodell med fast administrationsbidrag för Upphandlingscenter. Under innevarande år (kvartal 2) infördes ny debiteringsmodell vars utfall blev betydligt mindre intäkter än föregående år.

Balansräkning

tusentals kronor (tkr)

TILLGÅNGAR

OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR

Kundfordringar

Upplupna intäkter, förutbetalda kostnader

Kassa och bank

Not	2016-12-31	2015-12-31
	3 976	3 234
3	1 052	846
	10 896	12 849
	15 924	16 929
	15 924	16 929
4	9 565	12 365
	-2 800	2 597
5	6 044	4 564
6	315	0
	6 359	4 564
	15 924	16 929

SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR

SUMMA TILLGÅNGAR

EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER

EGET KAPITAL

- därav årets resultat

SKULDER

Kortfristiga skulder

Långfristig skuld

SUMMA SKULDER

**SUMMA EGET KAPITAL,
AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER**

PANTER OCH ANSVARSFÖRBINDELSER

1. Panter

Inga

Inga

2. Ansvarsförbindelser

Inga

Inga

Noter

Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med kommunallagen och kommunal redovisningslag. Om inte annat framgår är principerna oförändrade jämfört med tidigare år.

Värderingsprinciper

Tillgångar har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges.

Redovisning av intäkter och kostnader

Kommunalförbundets intäkter utgörs av ersättningar för löne- och upphandlingsadministration från Linköpings och Norrköpings kommuner och närstående bolag samt samverkanskommuner. Intäkterna

redovisas i samband med att tjänsten utförs och exklusive mervärdesskatt. Transaktioner och händelser bokförs när de inträffar och att inkomster och utgifter tas upp de räkenskapsår som de hänför till.

Fordringar

Fordringarna har efter individuell värdering upptagits till belopp varmed de beräknas inflyta.

Leasing

Leasingavtal som finns i förbundet är operationella.

Upplysningar om pensionsförpliktelser och pensionsmedel

Förbundet har ingen pensionsskuld utan kostnadsbokför samtliga pensionsfakturor när de inkommer.

Not 1 Intäkternas fördelning	2016	2015
Direktion		
Intäkter	<u>11 784</u>	<u>1 197 585</u>
	11 784	1 197 585
Lönecenter		
Försäljning av verksamhet Norrköpings kommun	10 180 704	9 447 660
Försäljning av verksamhet Linköpings kommun	8 036 172	7 474 464
Försäljning konsulttjänster	680 107	593 196
Intäkter diverse uppdrag/övriga intäkter	<u>219 318</u>	<u>217 064</u>
	19 116 301	17 732 384
Upphandlingscenter		
Försäljning av verksamhet Norrköpings kommun	2 884 905	6 503 220
Försäljning av verksamhet Linköpings kommun	2 441 505	4 522 972
Försäljning konsulttjänster	6 592 225	5 539 813
Intäkter diverse uppdrag/övriga intäkter	<u>2 975</u>	<u>803</u>
	11 921 610	16 566 808
Summa intäkter	31 049 695	35 496 777
Not 2 Kostnadernas fördelning		
	2016	2015
Löner och andra ersättningar	18 913 256	18 022 666
Sociala avgifter	6 828 988	6 241 900
Konsulttjänster	2 153 660	2 127 310
Lokalhyror	2 725 968	2 790 697
Hyra leasing datorer etc	1 391 719	1 549 092
Övriga kostnader	<u>1 837 477</u>	<u>2 162 464</u>
Summa	33 851 068	32 894 129
Not 3 Upplupna intäkter, förutbetalda kostnader		
	2016	2015
Skattekonto	559	3 002
Hysesfakt Klöver 1:a kv. Upphandl.center	250 340	249 940
Hysesfakt Klöver 1:a kv. Lönecenter	372 706	372 647
Skattefordran	348 763	163 801
Övrigt	<u>79 464</u>	<u>56 900</u>
Summa	1 051 832	846 290

Not 4 Eget Kapital

	2016	2015
Vid årets början	12 365 356	9 767 419
Årets resultat	<u>-2 800 252</u>	<u>2 597 937</u>
Vid årets slut	9 565 104	12 365 356
Soliditet	60,0%	73,0%

Not 5 Kortfristiga skulder

	2016	2015
Redovisad moms 4:e kv.	1 877 827	1 723 013
Upplupna arbetsgivaravgifter	439 402	436 191
Personalens källskatt	403 164	384 412
Löneskatt	514 375	185 434
Leverantörsskuld	499 368	484 681
Upplupen semesterlöneskuld	1 264 894	1 255 156
Upplupen komp.löneskuld	6 778	5 966
Avgångsvederlag	947 000	0
Övriga kortfristiga skulder	<u>90 811</u>	<u>89 000</u>
Summa	6 043 619	4 563 853

Not 6 Långfristig skuld

	2016	2015
Avgångsvederlag (1/1-30/4 2018)	<u>315 000</u>	<u>0</u>
Utgående kapital	315 000	0

Norrköping 2017-03-08



Lars Karlsson
Ordförande



Mikael Sanfridsson
Vice ordförande



Eva Edgren Vikmång
Direktionsledamot



Christian Gustavsson
Direktionsledamot



Päivi Johansson
Direktionsledamot



Cecilia Gyllenberg Bergfasth
Direktionsledamot



Malin Moen
Förbundsdirektör