

Årsredovisning

2017

Kommunalförbundet Fjärde Storstadsregionen



Kommunalförbundet Fjärde storstadsregionen

Organisationsnummer 222000–2527

Årsredovisning 2017

Innehåll:

Kommunalförbundet Fjärde Storstadsregionen.....	2
Årsredovisning.....	3
Direktionens Förvaltningsberättelse.....	4
Personal.....	5
Ekonomi.....	6
Måluppfyllelse.....	9
Statistik/Uppföljning.....	12
Resultaträkning.....	15
Balansräkning.....	16
Noter.....	17
Underskrifter.....	19

Årsredovisning 2017

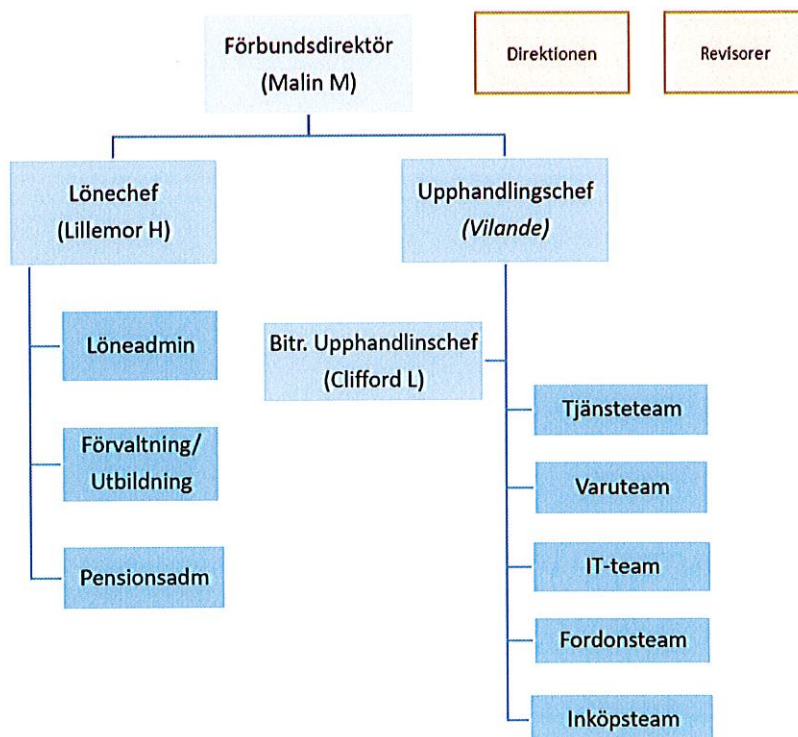
Syftet med Kommunalförbundet Fjärde Storstadsregionen

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 400 000 löner per år och ca 200 upphandlingar per år. Personalstyrkan uppgår till 48 medarbetare.



Direktion

Förvaltningsberättelse

Direktionen har under året fokuserat på utveckling och en fortsatt bra kommunikation kring våra tjänster.

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

Flera samtal och dialoger kring finansieringsmodell har förts, främst till Upphandlingscenter. Ny modell med nya nivåer inför 2018 är beslutade.

Direktionen antog under hösten 2015 en ny affärsplan för åren 2016-2019 som nu tydligt lyfter fram medlemmarna/ägarna samt det vardagliga utvecklingsarbetet inom fem perspektiv/mål. Direktionen kommer under våren 2018 diskutera fler mätbara mål som tillägg till befintlig affärsplan.

Förbundet har haft två ägardialoger under året.

Sammantaget kan vi som direktions 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 2018

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

Fortsätta med fler gemensamma aktiviteter och samarbete mellan båda verksamheterna. All personal har gemensamt arbetat under året med en ny värdegrund, resultatet kommer presenteras under 2018.

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.

Vi kommer under året avskaffa all manuell hantering av fakturor och övergå till elektroniska fakturor.

Enligt kommunallagen måste ett kommunalförbund tillhanda ha en digital anslagstavla via sin webbplats from årsskiftet. Vi kommer hantera detta via Linköpings Kommuns webbplats med en egen flik.

Personal

Totalt har sex nya rekryteringar gjorts till kommunalförbundet under 2017. Två medarbetare har gått i pension under året. Vi har bra grundbemanning för framtiden för båda verksamheterna. Viktigt att följa behov och efterfrågan på våra tjänster.

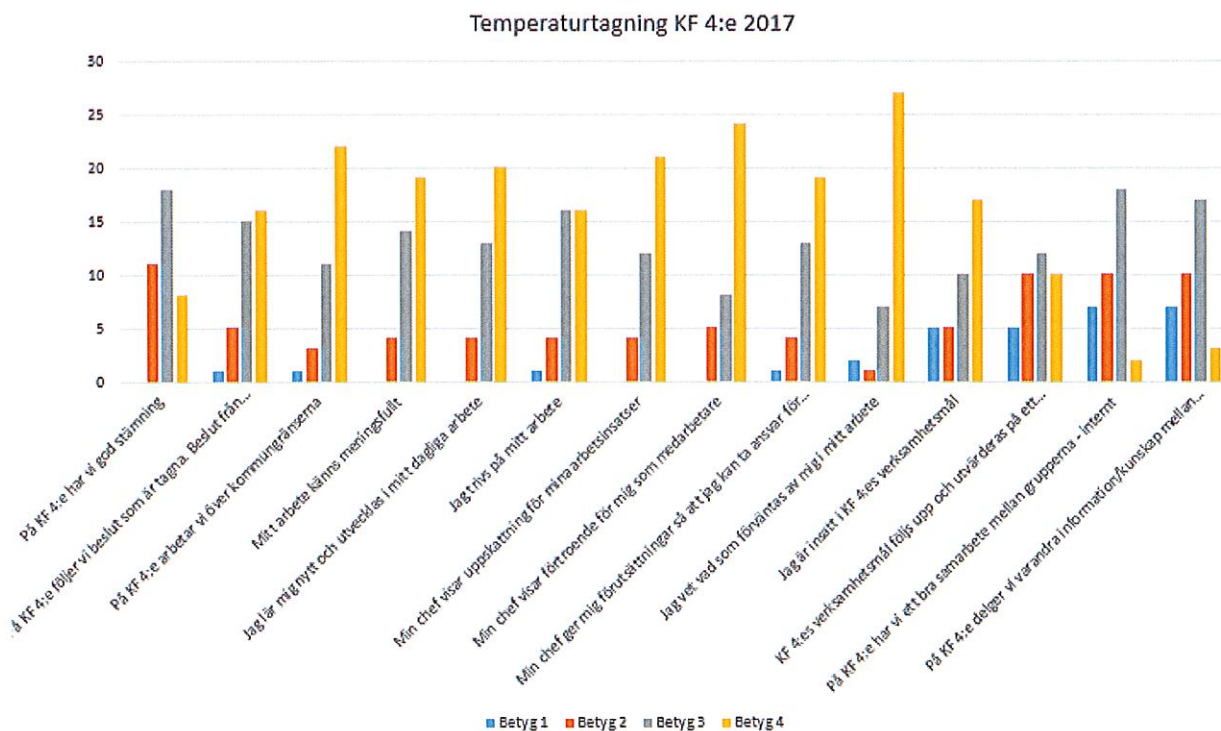
På Lönecenter har man genomlyst arbetsuppgifter och kommer förändra arbetssättet samt tillsätta två teamledare i det dagliga arbetet. Detta för att möta förändringar och utökat behov av våra tjänster.

Upphandlingscenter har utökat med en ny tjänst inom e-handelsförvaltning åt Norrköpings Kommun.

Samtliga medarbetare har under sen höst arbetat med framtagande av ny värdegrund. Resultatet kommer presenteras under våren 2018.

Vi har under året haft gemensamma planeringsdagar där samtliga medarbetare har arbetat med befintlig verksamhetsplan.

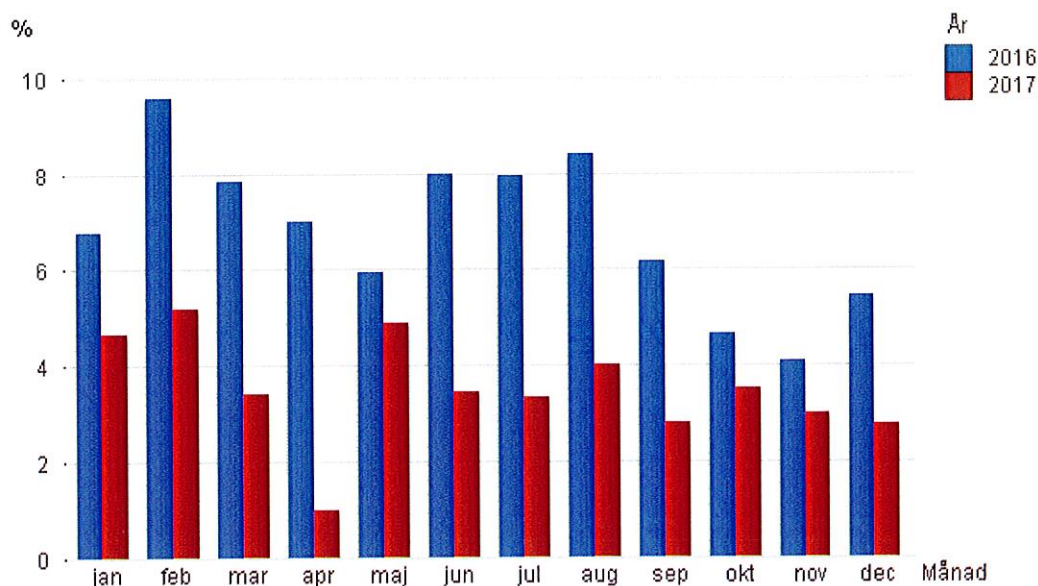
En nöjd medarbetarenkät har genomförts under 2017. Se bild nedan. En svarsfrekvens på 83 %. Ett indexvärde på betyg bra/mycket bra på 79 %.



Sjukstatistik

Snittsjukfrånvaro under året 2017 är 3,5 % (inkl. långtidssjukskrivna), jämfört med 2016 6,8 %.

Sjukfrånvaro Kommunalförbundet 4:e Storstadsregionen, period januari-december 2017 jämfört med 2016.



Obligatorisk sjukredovisning i %	År 2017	År 2016
Total sjukfrånvaro	3,50%	6,80%
- varav långtidssjukfrånvaro	1,26%	4,40%
Sjukfrånvaro kvinnor	3,40%	6,30%
Sjukfrånvaro män	0,10%	0,48%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 29 år eller yngre	0,30%	1,50%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 30-49 år	0,60%	0,40%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen 50 år eller äldre	2,60%	4,90%

(Kommunalförbundet har 7 män och 41 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 ändamålsenlig 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.

Löncenter har sedan bildandet en finansieringsmodell som innebär att verksamheten finansieras genom ett pris per administrerad och utbetald lönespecifikation.

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.

Enligt antagen affärsplan för år 2017 ska framgångsfaktorer/strategier i det finansiella perspektivet bland annat mätas i styrtalen "antal lönespecifikationer per månad" och "fakturering inom 10 dagar enligt avtal". Vidare framgår att förbundet har för 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 i direktionen.

Någon systematisk mätning av resultatet gällande styrtalet "fakturering inom 10 dagar enligt avtal" har inte skett. För år 2017 är dock upplevelsen att både Upphandlingscenter och Löncenter uppnår 100 % i "måttal" gällande fakturering.

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 efter 2017 års överskott uppgår till 11 113 tkr. Förbundsledningen tillsammans med ekonomidirektörer i respektive ägarkommun 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.

Balanskravet

I kommunallagen finns de gällande reglerna om balanskravet vilket innebär att kommunalförbundets intäkter ska överstiga kostnaderna. Genom de tio åren som Kommunalförbundet verkat så har förbundet erhållit årliga överskott i nio av dessa tio år. Endast föregående år uppstod ett underskott pga några extraordinära kostnader. Med detta så finns därför inget negativt resultat som behöver återställas.

Budgetutfall

Lönecenter lämnar även 2017 ett överskott: + 3 892 tkr (+ 1 982 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 2017 ett överskott: +54 tkr (54 tkr bättre 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.

Siffror nedan angivna i tkr.

DIREKTION	Belopp	Budget belopp	Avvikelse
Intäkter	19	0	19
Kostnader	<u>-2 417</u>	<u>-1 826</u>	<u>-591</u>
	-2 398	-1 826	-572
LÖNECENTER			
Intäkter	20 376	19 430	946
Kostnader	<u>-16 484</u>	<u>-17 520</u>	<u>1 036</u>
	3 892	1 910	1 982
UPPHANDLINGSCENTER			
Intäkter	11 359	13 900	-2 541
Kostnader	<u>-11 305</u>	<u>-13 900</u>	<u>2 595</u>
	54	0	54
TOTALT			
Intäkter	31 754	33 330	-1 576
Kostnader	<u>-30 207</u>	<u>-33 246</u>	<u>3 039</u>
	1 547	84	1 463

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. Grundbemanningen har utökats under 2017.

I diskussion kring finansieringsmodell för Upphandlingscenter har förändringar skett både på den fasta administrationsavgiften och en höjning av timpriset. Detta har beslutats under hösten 2017 i samråd med ekonomidirektörerna i respektive kommun. Båda kommunernas upphandlingsstrategier ska inför varje nytt år inkomma med en upphandlingsplan. Planen ska innehålla respektive kommuns upphandlingsbehov för aktuellt år. Av de nya uppdrag som inkom under år 2017 var ca 20 % med i en upphandlingsplan.

Måluppfyllelse

Under åren 2012 till 2017 har förbundet arbetat aktivt med en verksamhetsplan för båda centren baserad på den av direktionen beslutade affärsplan för kommunalförbundets verksamheter. Nedan följer en redovisning och uppföljning av verksamhetsplanen för 2017. 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 verksamheters måluppfyllelse.

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

Kundperspektivet

Båda verksamheterna har fortsatt arbetat med olika typer av kundkontakter under perioden. Detta har skett genom möten och dialoger med ägare, chefsgrupper, strateger, 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 2017.

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

Lönecenter har under året haft en ökning i telefonsupport med 6 %, samtidigt har antalet utbetalade löner ökat med 7 % jämfört med föregående år. Vi har 93 % svarsfrekvens inom fyra minuter.

Upphandlingscenter har under året arbetat med att få till en struktur på inkommande uppdrag med en jämn fördelning, detta tillsammans med upphandlingsstrategier. Vi arbetar kontinuerligt med att få bättre insyn och kontroll av vårt arbete.

Under året har det inkommit 160 nya uppdrag utöver de som är löpande. Upphandlingsstrategierna presenterade i början av året en upphandlingsplan (behovet under året). Av de nya uppdragen som inkommit så fanns 20 % med i upphandlingsplanen. Viktigt med en tät dialog för att kunna bemöta kommunernas behov.

Innovations- och utvecklingsperspektivet

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

Tre framgångsfaktorer ställdes upp under Innovations- och utvecklingsperspektivet för 2017.

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

Lönecenter har under våren deltagit i flera nätverk med bl. a Samhall, Polisen, Statliga verk, SAAB och Tekniska verken. Lönecenter har ett fortsatt samarbete med Tranås Utbildningscenter gällande lönespecialistutbildning. Vi utvecklar våra utbildningsinsatser med egenproducerade filmer. Vi förbereder användning av appar i lönehanteringen.

Upphandlingscenter har under våren genomgått flera utbildningar med anledning av nya lagar och regler inom LOU. Samtlig berörd personal har deltagit.

Att Skypa med leverantörer/kunder/genomföra utbildningar inom olika genre har blivit vanligare. För oss är det viktigt att använda detta redskap när det fungerar men man får inte utesluta personliga möten.

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 2017.

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 kommun/bolag, detta ligger till grund för fakturering. Nästa måltal är att vi ska fakturera inom 10 dagar med 95 % inom rätt tid.

Lönecenter fakturerar 100 % i rätt tid. Volymen antal lönespecifikationer ökar regelbundet för båda kommunerna. Antal extrautbetalningar mellan ordinarie löneutbetalningar har också ökat liksom medvetenheten hos kund kring detta.

Upphandlingscenter mäter tid på respektive projekt och medarbetarnivå. Vi fakturerar varje månad till respektive projektägare. I snitt fakturerar vi i 200 fakturor per månad. Vi upplever ett stort behov av våra tjänster.

Processperspektivet

För att vi inom kommunalförbundet ska kunna leverera bra tjänster/produkter krävs att vi har dokumenterade och säkerställda processer. 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.

Fyra framgångsfaktorer ställdes upp under processperspektivet för 2017.

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

Lönecenter ska enligt affärsplanen leverera 100 % rätt lön i rätt tid. Samtliga löneutbetalningar har gått ut i rätt tid under perioden. Information kring lönehantering sker idag både via lönesystemet samt respektive kommuns intranät.

Under våren 2017 blev löneprocessen återigen granskad av externa revisorer utan synpunkter.

Lönecenter satsar mer på intern kompetensutveckling för medarbetarna.

Upphandlingscenter har under året arbetat med varje kommuns riktlinjer, detta för att tydliggöra uppdraget. Information kring nya uppdrag samt nya rutiner hanteras regelbundet vid personalmöten. Vi arbetar kontinuerligt med erfarenhetsutbyte och ser ett tydligt behov av detta.

Medarbetarperspektivet

Totalt har sex nya rekryteringar gjorts till kommunalförbundet under 2017. En bra grundbemanning för framtiden för båda verksamheterna. Viktigt att följa behov och efterfrågan på våra tjänster.

Fyra framgångsfaktorer ställdes upp under medarbetarperspektivet för 2017.

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.

Vi arbetar regelbundet med gemensamma aktiviteter för medarbetarna i förbundet.

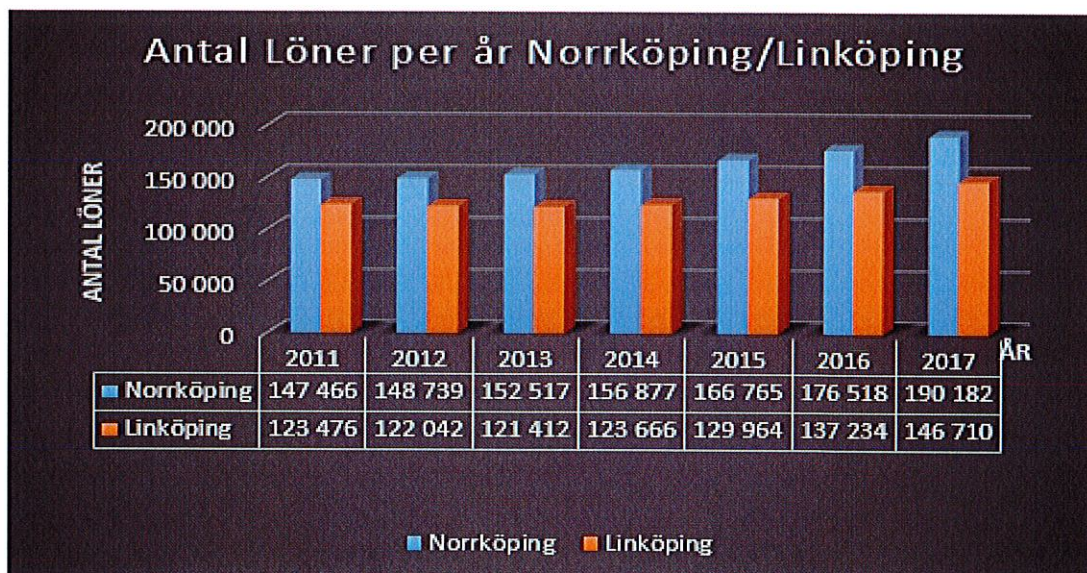
Lönecenter arbetar kontinuerligt med utveckling och vidareutbildning för samtlig personal.

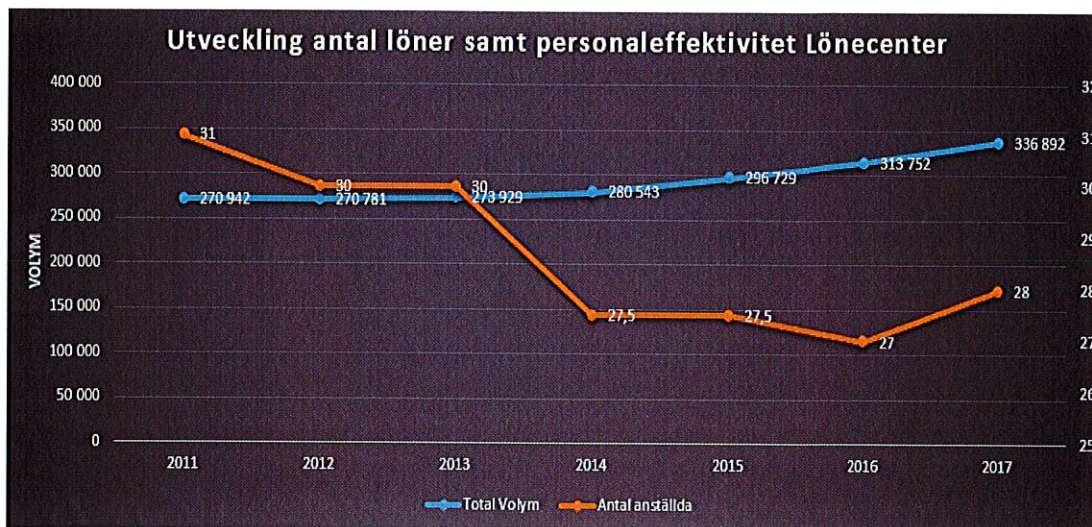
Upphandlingscenter arbetar kontinuerligt med vidareutbildningar och kompetensutveckling. Vi fortsätter arbetet med skapa ett bra klimat på arbetsplatsen.

Statistik/Uppföljning

Lönecenter

Bilderna nedan visar fördelning mellan Norrköping/Linköpings volymer under perioden 2011-2017. En volymökning med 7 % från 2016. Bolag i respektive kommun står för ca 65 000 löner/år vilket inte redovisas i denna statistik. Nästa bild visar personaleffektivitet jämfört med volym under samma period.

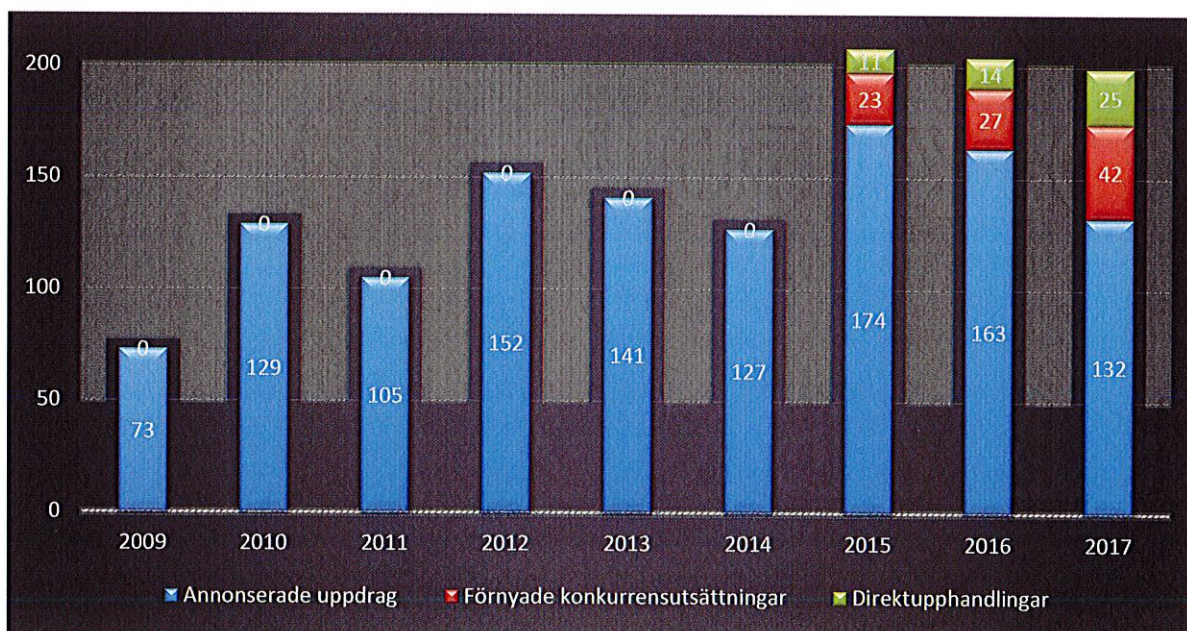




Upphandlingscenter

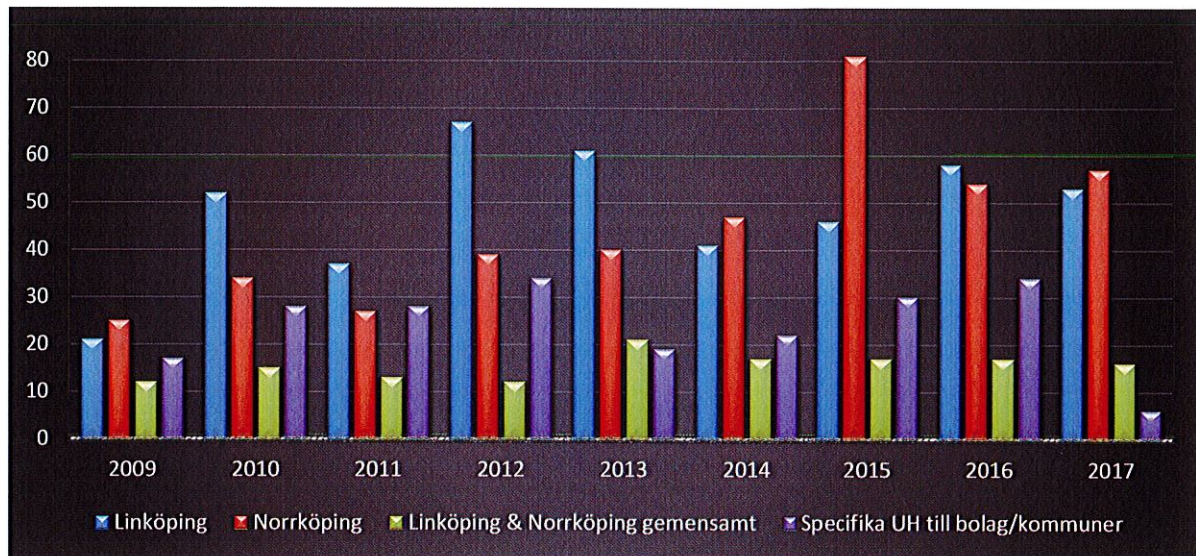
Diagrammet nedan visar hur antalet uppdrag har fördelat sig över tid sedan år 2009. Att statistik avseende förnyade konkurrensutsättningar och direktupphandlingar inte syns mellan år 2009 och 2014 beror på att statistik för dessa uppdrag började föras år 2015.

Annonserade uppdrag – samtliga



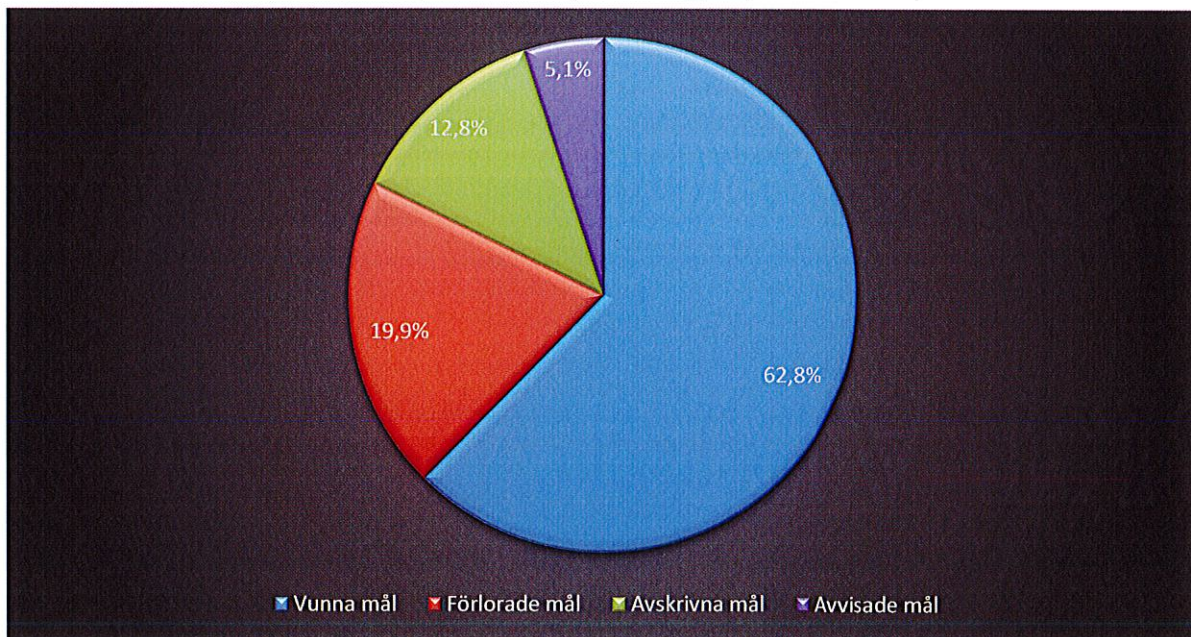
Diagrammet nedan visar hur antalet annonserade uppdrag fördelar sig mellan Linköping, Norrköping, Linköping & Norrköping gemensamt samt specifika uppdrag till bolag/kommuner. Observera att förnyade konkurrensutsättningar eller direktupphandlingar inte ingår i denna statistik.

Annonserade uppdrag - fördelat per kommun/bolag



Upphandlingscenter har år 2017 vunnit ca 87 % av inkomna överprövningar, vilket kan sättas i relation till statistiken över tid som visar att ca 63 % av samtliga överprövningar vunnits över tid.

Resultat av överprövningar (2009-2017)



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	2017	2016	Års- budget	Avvikelse budget
Verksamhetens intäkter	1	31 754	31 050	33 330	-1 576
Verksamhetens kostnader	2	-30 198	-33 851	-33 246	3 048
Verksamhetens nettokostnader		1 556	-2 801	84	1 472
Finansiella intäkter		0	2	0	0
Finansiella kostnader		-9	-1	0	-9
Resultat före extraordinära poster		1 547	-2 800	84	1 463
Årets resultat		1 547	-2 800	84	1 463

Balansräkning

tusentals kronor (tkr)

	Not	2017-12-31	2016-12-31
TILLGÅNGAR			
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
Kundfordringar		8 652	3 976
Uplupna intäkter, förutbetalda kostnader	3	1 007	1 052
Kassa och bank		7 298	10 896
SUMMA OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR		16 957	15 924
SUMMA TILLGÅNGAR		16 957	15 924
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER			
EGET KAPITAL	4	11 113	9 565
- därav årets resultat		1 547	-2 800
SKULDER			
Kortfristiga skulder	5	5 844	6 044
Långfristig skuld	6	0	315
SUMMA SKULDER		5 844	6 359
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER		16 957	15 924

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 inkomster och utgifter tas upp de räkenskapsår som de hänförs 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 pensionskund utan kostnadsbokför samtliga pensionsfakturor när de inkommer.

Not 1 Intäkternas fördelning	2017	2016
Direktion		
Intäkter	<u>19 333</u>	<u>11 784</u>
	19 333	11 784
Lönecenter		
Försäljning av verksamhet Norrköpings kommun	10 918 020	10 180 704
Försäljning av verksamhet Linköpings kommun	8 363 916	8 036 172
Försäljning konsulttjänster	730 612	680 107
Intäkter diverse uppdrag/övriga intäkter	<u>363 698</u>	<u>219 318</u>
	20 376 246	19 116 301
Upphandlingscenter		
Försäljning av verksamhet Norrköpings kommun	1 860 000	2 884 905
Försäljning av verksamhet Linköpings kommun	1 860 000	2 441 505
Försäljning konsulttjänster	7 638 892	6 592 225
Intäkter diverse uppdrag/övriga intäkter	<u>0</u>	<u>2 975</u>
	11 358 892	11 921 610
Summa intäkter	31 754 471	31 049 695

Not 2 Kostnadernas fördelning

	2017	2016
Löner och andra ersättningar	17 012 618	18 913 256
Sociala avgifter	6 435 920	6 828 988
Konsulttjänster	977 558	2 153 660
Lokalhyror	2 808 048	2 725 968
Hyra leasing datorer etc	1 409 952	1 391 719
Övriga kostnader	<u>1 553 974</u>	<u>1 837 477</u>
Summa	30 198 069	33 851 068

Not 3 Upplupna intäkter, förutbetalda kostnader

	2017	2016
Skattekonto	838	559
Hysesfakt Klöver 1:a kv. Upphandl.center	256 283	250 340
Hysesfakt Klöver 1:a kv. Lönecenter	377 263	372 706
Skattefordran	372 510	348 763
Övrigt	<u>0</u>	<u>79 464</u>
Summa	1 006 894	1 051 832

Not 4 Eget Kapital

	2017	2016
Vid årets början	9 565 104	12 365 356
Årets resultat	<u>1 547 402</u>	<u>-2 800 252</u>
Vid årets slut	11 112 506	9 565 104
Soliditet	65,5%	60,0%

Not 5 Kortfristiga skulder

	2017	2016
Redovisad moms 4:e kv.	2 294 281	1 877 827
Upplupna arbetsgivaravgifter	481 702	439 402
Personalens källskatt	438 894	403 164
Löneskatt	663 426	514 375
Leverantörsskuld	378 109	499 368
Upplupen semesterlöneskuld, inkl soc.avg.	1 259 749	1 264 894
Upplupen komp.skuld, inkl.soc	4 708	6 778
Avgångsvederlag	157 700	947 000
Övriga kortfristiga skulder	<u>165 525</u>	<u>90 811</u>
Summa	5 844 094	6 043 619

Not 6 Långfristig skuld

	2017	2016
Avgångsvederlag (1/1-30/4 2018)	<u>0</u>	<u>315 000</u>
Summa	0	315 000

Norrköping 2018-03-02



Lars Karlsson
Ordförande



Mikael Sanfridson
Vice ordförande



Eva Edgren Vikmång
Direktionsledamot



Christian Gustavsson
Direktionsledamot



Päivi Johansson
Direktionsledamot



Cecilia Gyllenberg Bergfasth
Direktionsledamot



Malin Moen
Förbundsdirektör