



FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I STOCKHOLM
 Allmänna avdelningen

DOM
 2010-06-29
 Meddelad i
 Stockholm

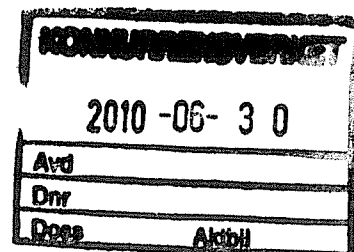
Mål nr
 30428-10
 Enhet 15

SÖKANDE

AAA Teamwork AB, 556695-7600
 Drottninggatan 1
 252 21 Helsingborg

Ombud

Advokat Jerker Alm och jur kand. Rickard Vernet
 Advokatfirman Vinge KB
 Box 1064 Helsingborg



MOTPART

Arbetsförmedlingen
 Juridiska enheten
 113 99 Stockholm

SAKEN

Överprövning enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, LOU

DOMSLUT

Förvaltningsrätten bifaller ansökan om överprövning delvis och förordnar att upphandlingen får avslutas först sedan rättelse har gjorts på så sätt att utvärderingen av kriterium 3.1.a i förfrågningsunderlaget ska göras om på ett likvärdigt sätt med utvärderingen av kriterium 3.1.b. Utvärderingen ska göras om på följande orter; Jönköping, Växjö, Malmö, Lund, Trelleborg, Stockholm, Uppsala, Linköping, Norrköping, Västerås, Helsingborg, Halmstad, Göteborg, Mölndal, Borås, Örebro, Solna, Umeå, Kristianstad och Gävle.

Förvaltningsrättens intermistiska beslut av den 14 maj 2010 upphör därmed att gälla.

Dok.Id 31680

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
115 76 Stockholm	Tegeluddsvägen 1	08-561 680 00	08-561 680 01	måndag – fredag 09:00-15:00
		E-post: forvaltningsrattenistockholm@dom.se		

BAKGRUND

Arbetsförmedlingen har genomfört en upphandling av Aktiviteter inom områdena Jobb- och utvecklingsgarantin och Jobbgaranti för ungdomar, diarienummer Af-2009/275335. Upphandlingen omfattar två tjänster, en tjänst på sex månader och en tjänst på 1-6 veckor. Upphandlingen har genomförts som en förenklad upphandling enligt 15 kapitlet LOU. I tilldelningsbeslut daterat den 5 maj 2010 beslöt Arbetsförmedlingen att anta annat anbud än anbudet från AAA Teamwork AB (Teamwork).

Förvaltningsrätten har den 14 maj 2010 förordnat att upphandlingen tills vidare inte får avslutas.

YRKANDEN M.M.

Teamwork ansöker hos förvaltningsrätten om överprövning enligt LOU och yrkar att upphandlingen ska göras om.

Till stöd för sin talan anför Teamwork i huvudsak följande. Enligt Arbetsförmedlingens tilldelningsbeslut av den 5 maj 2010 har Teamwork erhållit två poäng av tre möjliga i tre av utvärderingskriterierna. Bolaget har fått poängavdrag avseende utvärderingskriterierna som avser punkterna 3.1.a, 3.1.c, 3.1.e och 4.6.b i förfrågningsunderlaget.

Effekten av dessa poängavdrag är att Teamworks anbud i utvärderingen har fått en total poängsumma om 235 poäng av maximalt 300 poäng. Följden härav är att Teamwork dels inte tilldelats kontrakt för flera av de arbetsmarknadsområden som det offererat samt att det rangordnats efter en rad andra leverantörer för de arbetsmarknadsområden där det antagits.

Därmed kommer Teamwork endast att erbjudas avtal i den mån högre rankade leverantörers kapacitet redan är uppfylld.

Grunderna

Arbetsförmedlingen har gjort sig skyldig till brott mot LOU genom överträdelse av de för offentlig upphandling grundläggande principerna om transparens, likabehandling och proportionalitet.

Det aktuella förfrågningsunderlaget är uppbyggt på ett sätt som medför brott mot de grundläggande upphandlingsrättsliga principerna.

Av appendix 6 till förfrågningsunderlaget framgår utvärderingskriterierna i upphandlingen och deras inbördes vikt. Den poängmässiga skillnaden mellan betygsstegen (1-3) varierar beroende på kriteriernas vikt. För det högst rankade kriteriet skiljer det hela 30 poäng mellan betygsstegen, medan det för det lägst rankade kriteriet endast skiljer 5 poäng.

För det högst rankade kriteriet 3.1.a gäller att det ska bedömas med hänsyn till "[h]ur anbudsgivaren avser att genomföra de olika aktiviteterna som ingår i sexmånaderstjänsten".

De olika aktiviteter som ingår i sexmånaderstjänsten finns beskrivna på sidan 7 i förfrågningsunderlaget och är följande.

- kartläggning
- jobbsökaraktiviteter med jobbcoachning
- förberedande insatser samt eventuellt
- praktik
- arbetsträning

Vad som ska bedömas i det högst rankade kriteriet är således ovan angivna aktiviteter. Till detta kommer förutsättningen att alla ska kunna mötas av

FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I STOCKHOLM
Allmänna avdelningen

DOM

anbudsgivaren. Arbetsförmedlingen anger nämligen på sidan 6 i förfrågningsunderlaget att alla deltagare måste mötas av anbudsgivaren såsom ”ungdomar, funktionshindrade, utomlands födda m.fl.”. Samtidigt anges på samma sida att det är individen och dennes förutsättningar som ska vara helt styrande, det anges inte att en viss personlig förutsättning är mer betydelsefull än någon annan sådan.

Begreppet alla förekommer även i tilldelningsbeslutet för flera anbudsgivare där Arbetsförmedlingen anger att det inte framgår hur alla kategorier eller alla deltagare kan hanteras eller bemötas genom offererade tjänster. I detta sammanhang blir det oklart vad Arbetsförmedlingen menar med alla. I dess gängse mening skulle det kräva att ett anbud i någon form måste beskriva samtliga tänkbara kategorier av personer med alla tänkbara olika individuella förutsättningar. Detta torde dock inte vara avsikten men motiveringarna till tilldelningsbeslutet ger detta intryck. Den rimliga tolkningen är att med alla avses vem som helst inom den grupp som kan bli aktuell för nyttjande av tjänsterna i fråga. Emellertid har inte Arbetsförmedlingen hanterat anbuderna utifrån att alla kan avse vem som helst i den tänkbara gruppen.

Trots att Arbetsförmedlingen borde haft fokus på alla, d.v.s. att den tjänst som efterfrågas ska kunna anpassas efter individen oberoende av dennes förutsättningar, så har Arbetsförmedlingen i utvärderingen lagt oproportionerligt stort fokus vid frågan om funktionshinder och språk.

Av förfrågningsunderlaget framgår att funktionshindrade kan förekomma i de båda garantierna, men däremot inte att det förhållandet ska ges särskilt utslag i utvärderingen. Det framgår överhuvudtaget inte att man i utvärderingen ska lägga större vikt vid en anbudsgivares beskrivning som i sin metodbeskrivning redovisar exempel på hantering av en person med visst funktionshinder jämfört med en anbudsgivare som redovisar ett exempel

med t.ex. en lågutbildad person eller en person som har en viss ålder eller kropps-konstitution. Det föreligger således en klar brist på transparens då den för utvärderingen *relativa* betydelsen av hanteringen av personer med funktionshinder i förhållande till alla andra tänkbara kategorier av personer som kan förekomma inte tydligt redovisas i förfrågningsunderlaget.

Det Arbetsförmedlingen har gjort i förfrågningsunderlaget är att räkna upp några av de kategorier av personer som kan förekomma i garantierna, men man har inte tydliggjort att en viss kategori ska tillmätas en mycket tyngre vikt i bedömningen. Samtidigt är det genomgående temat i upphandlingen att alla ska omfattas, d.v.s. härav följer att störst fokus ska ligga på den individuella anpassningen, oberoende av dennes personliga förutsättningar. Detta framgår uttryckligen bl.a. på sidan 6 i förfrågningsunderlaget. Förutsättningen är således att det finns en *exemplifiering* i förfrågningsunderlaget avseende vissa av alla tänkbara kategorier som kan förekomma inom ramen för garantierna, men tjänsten ska kunna anpassas till alla.

Beskrivningen i förfrågningsunderlaget medför att när en anbudsgivare ska beskriva de aktiviteter som efterfrågas så kan denna beskrivning ta sin utgångspunkt i en av alla de tänkbara kategorier som kan omfattas av tjänsten. Rent rättsligt innebär detta att om en anbudsgivare väljer att exemplifiera sin beskrivning av aktiviteterna med en ungdom och dennes specifika förutsättningar så ska denna beskrivning ha samma värde som den som väljer att beskriva aktiviteterna med utgångspunkt i en person som har funktionshinder. Om så inte sker föreligger ett brott mot likabehandlingsprincipen.

För Teamworks del gäller att bolaget i sitt anbud tydligt redovisat hur man genomför de olika aktiviteterna och hur dessa leder till en anställning eller utbildning. Trots detta har Teamwork avseende kriterium 3.1.a fått poäng-avdrag eftersom Arbetsförmedlingen gör gällande att det av anbudet inte

framgår hur man möter personer med funktionshinder och språksvårigheter, se tilldelningsbeslut sidan 8. Teamwork har dock redovisat att det kan hantera personer med funktionshinder och språksvårigheter, se anbudet sidorna 8, 10, 20-21 och 41, men det avgörande är att det av förfrågningsunderlaget inte framgår att själva personalkategorin ska tillmätas denna relativa betydelse i utvärderingen. Vad som kan utläsas ur förfrågningsunderlaget är att det är sättet för aktiviteternas bedrivande utifrån den specifika individens egna förutsättningar som ska bedömas, d.v.s. anbudsgivarens metod och förmåga att anpassa tjänsten. Då dessa specifika förutsättningar varierar i mycket väsentlig grad är det ett brott mot likabehandlingsprincipen att på sätt som Arbetsförmedlingen gjort ge företräde åt de anbudsgivare som i sin beskrivning av metoden baserar denna på personer med funktionshinder i förhållande till de anbudsgivare som baserar sin beskrivning på en annan personkategori.

Det föreligger även ett brott mot proportionalitetsprincipen. För att överhuvudtaget kunna tillmäta en viss personkategori större tyngd med avseende på utvärderingen, d.v.s. att kräva att en anbudsgivare i sitt anbud beskriver en viss personkategoris behov mer än andra personkategorier som omfattas av garantierna, är det en grundläggande förutsättning som måste uppfyllas. Denna grundläggande förutsättning är att det verkligen är så att en viss typ av funktionshinder eller en viss typ av språkproblematik rent faktiskt måste vara mer vanligt förekommande än alla andra typer av kategorier som kan förekomma inom garantierna. Om så inte är fallet tillmäter man en viss specifik kategori personer en oproportionerligt stor betydelse i utvärderingen som inte har sin motsvarighet i verkligheten (jmf EU-domstolens uttalande i mål C-513/99 om att utvärderingskriterierna måste ha samband med upphandlingsföremålet). I förfrågningsunderlaget finns ingenting som säger att t.ex. kategorin funktionshindrade eller kategorin med språksvårigheter är mer vanligt förekommande än andra kategorier. Det föreligger således ett brott mot proportionalitetsprincipen

att i utvärderingen tillmäta kategorin funktionshindrade/personer med språksvårigheter den relativa tyngd som Arbetsförmedlingen gjort.

Utvärderingen i förhållande till andra anbudsgivare

Generellt för utvärderingskriterierna gäller att dessa är allmänt hållna vilket gjort det möjligt för Arbetsförmedlingen att vid poängsättningen med mycket stor frihet kunna tilldela den poäng till en anbudsgivare som Arbetsförmedlingen önskat.

Grundläggande i en utvärdering är att om en anbudsgivare ska erhålla poängavdrag för ett visst kriterium så ska ett lika stort avdrag för en annan anbudsgivare motiveras med att bristen är lika allvarlig för båda.

I utvärderingen av kriterium 3.1.a har Teamwork erhållit 1 poängs avdrag med motiveringen att man inte exemplifierat hur man bemöter personer med språksvårigheter (och funktionshinder enligt skrivningen i tilldelningsbeslutet). Att skälet hänför sig till språksvårigheter har redovisats per telefon av Arbetsförmedlingens företrädare den 10 maj 2010.

Det ska då påpekas att vad som ska utvärderas enligt förfrågningsunderlaget är aktiviteterna och inte alla de personkategorier som kan omfattas av aktiviteterna. Poängavdraget om 1 poäng ska jämföras med motsvarande poängavdrag för företaget AS3 Sverige AB. Detta bolag har fått 1 poängs avdrag för att man inte redovisat hur man avser att genomföra aktiviteterna. Skillnaden mellan motiveringarna är uppenbar. För AS3 handlar det om en brist i det som verkligen efterfrågas, själva utförandet av aktiviteterna, medan Teamworks påstådda brist hänför sig till en av alla de ofantligt många kategorier som kan omfattas av aktiviteterna, men att Teamwork egentligen uppfyllt det som efterfrågas, beskrivning av hur aktiviteterna genomförs. Det föreligger en tydlig skillnad i svårighetsgrad mellan de påstådda bristerna. Trots de uppenbara skillnaderna i svårighetsgrad har

Arbetsförmedlingen tillmätt bristerna samma värde, helt i strid med gällande rätt.

Ytterligare ett exempel på ovanstående felaktiga och godtyckliga tillämpning kan anföras. För motsvarande brist avseende kriteriet 3.1.f har anbuden från Dagens Jobb Sverige AB och PT Konsult o Coaching AB helt uteslutits från deltagande såsom icke uppfyllande ställda krav. Inkonsekvensen i hanteringen av anbuderna är tydlig, för en anbudsgivare anses bristen att överhuvudtaget inte uppfylla kravet värt 1 poäng medan för andra blir konsekvensen att man helt utesluts. En möjlig orsak kan vara att anbuderna hanterats på olika sätt av de personer som ansvarat för respektive anbud. Det har inte funnits en tydlig och gemensam hanteringsmässig struktur för hur man ska värdera anbuderna.

I detta avseende spelar också den valda utvärderingsmodellen en roll. Genom att endast använda tre betygssteg och låta brister med så stora inbördes skillnader i svårighetsgrad inrymmas i ett och samma betygssteg finns en uppenbar risk att det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet inte kan antas. Anbud med brister som inte är likvärdiga i svårighetsgrad får samma betyg, vilket är felaktigt. Om Arbetsförmedlingen önskat tillmäta de olika faktorer man rent faktiskt lagt vikt vid så hade det ålegat Arbetsförmedlingen att tydliggöra detta i underlaget, dels genom faktorernas relativa betydelse, dels genom att använda en poängskala som möjliggör en sådan utvärderingsmässig differentiering. Utvärderingsmodellen och under alla förhållanden dess tillämpning innebär ett brott mot likabehandlingsprincipen.

Övrigt

Utöver vad som anförts ovan föreligger ytterligare brister i förfråningsunderlaget. T.ex. gäller att utvärderingskriterierna avser samma sak, d.v.s. samma förhållanden – aktiviteter – betygssätts flera gånger. Samtliga de

moment som bedöms i 3.1.c-f är delar som ingår i kriterierna 3.1.a – b och omvänt. Detta innebär att eventuella brister i ett kriterium får dubbel (eller större) effekt eftersom en brist i ett visst kriterium kan slå igenom i övriga kriterier. Vidare gäller att inkonsekvensen i hanteringen blir tydlig.

Som exempel kan kriterium 3.1.c framhållas. Detta kriterium avser egentligen hela syftet med efterfrågade tjänster, nämligen att ”beskriva hur tjänsten kan utformas och genomföras så att individens förutsättningar och möjligheter tas till vara utifrån arbetsmarknadens behov och efterfrågan”. För detta kriterium erhöll Teamwork först 2 av 3 poäng men efter skriftlig begäran om omprövning och samtal med ansvarig handläggare uppgavs att Teamwork skulle erhålla 3 poäng (dock har något nytt tilldelningsbeslut inte fattats). Det intressanta och relevanta i sammanhanget är att för att kunna bedöma om tjänsten kan utformas efter individens förutsättningar i syfte att möta marknadens behov så måste hela tjänsten bedömas. Trots att Arbetsförmedlingen nu anser att Teamwork på bästa sätt kan tillvarata en individs – utifrån dennes specifika förutsättningar – möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden (kriterium 3.1.c) så anser man fortfarande att Teamwork inte på bästa möjliga sätt har de aktiviteter som krävs för att tillvarata de individuella förutsättningarna (enligt kriterium 3.1.a). Inkonsekvensen av utvärderingsmodellen och dess tillämpning blir tydlig.

Skada

Den genomförda upphandlingen är en ramavtalsupphandling. Teamwork har antagits som leverantör för vissa av de arbetsmarknadsområden som man offererat för men är inte högst rankat i något av de områden där man antagits eftersom det inte erhållit full poäng i utvärderingen samt har det för flera offererade områden inte erhållit någon tilldelning. I enlighet med vad som anförts ovan föreligger brott mot LOU. Om brotten inte varit för handen hade Teamwork kunnat erhålla högre poäng antingen genom att utforma sitt anbud på ett annat sätt (om det tydligt framgått att vissa

faktorer – t.ex. vissa kategorier av personer – skulle tillmätas särskild betydelse i utvärderingen) eller om Arbetsförmedlingen rent faktiskt inte värderat påstådda brister med stor skillnad i svårighetsgrad på lika sätt. Teamwork har lidit skada eller i vart fall risk för skada.

Arbetsförmedlingen bestrider bifall till Teamworks ansökan om ingripande och anför vidare. Om rätten skulle anse att ett ingripande ändå ska göras anser Arbetsförmedlingen att det vore ett för stort ingrepp med allt för omfattande och stora skadeverkningar i en så stor upphandling som den aktuella att förordna att upphandlingen ska göras om. Arbetsförmedlingen yrkar vid ett sådant förhållande att ingripande mot upphandlingen då ska ske endast genom rättelse.

Till stöd för talan anför Arbetsförmedlingen bl.a. följande. I utvärderingsfasen har Teamwork bedömts på flera punkter inte ha uppfyllt nivån för högsta poäng. Arbetsförmedlingen har inte lagt oproportionerligt stort fokus på frågan om funktionshinder och språk, men då det i förfrågningsunderlaget anges alla är det naturligt att det i tilldelningsbeslutet anmärks på de brister i anbudet som framträder, i detta fall att Teamworks anbud inte uppfyller klargörandekrav beträffande hur företaget avsåg att arbeta med vissa grupper. Avsaknaden av sådan beskrivning renderade i att bolaget fick en lägre poängsättning och kan inte vila på ett missförstånd om vilka ”alla” utgör.

Arbetsförmedlingen har använt ett beprövat förfrågningsunderlag och bedömer att förfrågningsunderlaget och utvärderingsmodellen inte är stridande mot de principer som bär upp LOU. Orsaken till att Teamwork inte erhåller högre poäng är beroende på brister i utformandet av anbudet och inte av ett påstått otydligt förfrågningsunderlag.

Teamwork uppfattar förfrågningsunderlaget som behäftat med brister, en inställning som Arbetsförmedlingen inte delar. Arbetsförmedlingen åberopar beträffande denna fråga RÅ 2002 ref. 50. Regeringsrätten har i den åberopade domen slagit fast att ”förfrågningsunderlag och utvärderingsmodeller som inte är optimalt utformade får godtas under förutsättning att de principer som bär upp lagen om offentlig upphandling och gemenskapsrätten inte träds för när”. Arbetsförmedlingen har följt de uppsatta principerna för upphandlingen och har genomfört upphandlingen i enlighet med LOU. Begäran om överprövning ska därför avslås.

Teamwork yttrar följande till svar. Det vidhåller vad som tidigare anförts, anser att den s.k. Migrationsverksdomen saknar relevans i målet eftersom de grundläggande upphandlingsrättsliga principerna överträtts och anför vidare följande.

Kriterium 3.1.e och 4.6.b – praktik-/arbetsplatsträning

Teamwork har avseende kriterium 3.1.e och 4.6.b fått poängavdrag eftersom Arbetsförmedlingen gör gällande att det inte framgår tydligt hur arbetsträningsplatser tas fram. Av appendix 6 till förfrågningsunderlaget framgår att det aktuella utvärderingskriteriet ska bedömas med hänsyn till:

Hur anbudsgivaren tänker arbeta för att underlätta kontakter mellan deltagare och potentiella arbetsgivare och hur anbudsgivaren avser att tillgodose behovet av praktik- och arbetsträningsplatser.

Utvärderingen av detta kriterium är kopplat till anbudets uppfyllelse av vad som anges i avsnitt 3.1.e och 4.6.b i förfrågningsunderlaget.

Avsnitt 3.1.e stadgar att anbuderna ska innehålla ”en beskrivning av hur anbudsgivaren tänker arbeta för att underlätta kontakter mellan deltagare och potentiella arbetsgivare”.

Avsnitt 4.6 stadgar i relevanta delar följande:

Det förutsätts att leverantören har etablerade väl utvecklade kontakter med arbetsgivare för att kunna ta fram platser för praktik/arbetsträning och genom sina goda relationer på arbetsmarknaden uppnå en effektiv matchning som leder till arbete.

Till anbudet **skall** därför bifogas en tydlig beskrivning av;
b) hur anbudsgivaren avser att tillgodose behovet av praktik- och arbetsträningsplatser

Mot bakgrund av vad som angivits i förfrågningsunderlaget har Teamwork tolkat de aktuella utvärderingskriteriet ordagrant som att det ska bedömas med hänsyn till hur praktik- och arbetsträningsplatser tas fram, d.v.s. hur anbudsgivarna arbetar för att kunna erbjuda praktik- och arbetsträningsplatser till deltagarna. Det ska framhållas att utvärderingskriteriet avser metoden för att ta fram en praktik-/arbetsträningsplats, d.v.s. kriteriet avser inte innehållet i en praktik-/arbetsträningsplats eller praktiken/arbetsträningens bedrivande. Teamwork har i anbudet utförligt beskrivit hur praktikplatser tas fram. Exempelvis beskrivs på sidan 7 i anbudet under rubriken ”Aktiv kompetensfördelning” att bearbetandet av arbetsmarknaden i jakt på praktikplatser sker genom utskick, telefonkontakter, uppsökande verksamhet som jobbjakter, kundbesök, företagsbesök, mobiliserande av kandidaternas nätverk och resurser (case-grupper) samt genom övriga coaches och Teamworks nätverk.

På sidan 8 i anbudet anges under rubriken ”Praktikplatser” följande:

Genom att systematiskt gå igenom rekryteringsbehoven vid jobbjakter, frågar vi även efter möjligheten att ta emot praktikanter i olika syften. Grundsytet med en praktikplats är att den antingen skall vara kompetenshöjande, och allra helst leda till jobb. Praktikplatser kommer vi aktivt söka efter genom egna kontakter, kandidaternas kontakter, kompetensförmedlars utåtriktade arbete samt även jobbjakter.

Arbetet med att ta fram praktikplatser beskrivs ytterligare avseende de s.k. kompetensförmedlarnas arbetsuppgifter (sidorna 31-34 i anbudet) samt beskrivningen av s.k. jobb jakt (sidorna 7-8 i anbudet).

Arbetsförmedlingen har inte gett Teamwork något poängavdrag avseende hur Teamwork redovisat hur praktikplatser tas fram. Teamwork har alltså ansetts till fullo uppfylla det uppställda kriteriet vad avser praktikplatser.

Arbetet med att ta fram praktikplatser är i stora drag identiskt med arbetet för att ta fram arbetsträningsplatser, och det sker i stor utsträckning simultant. Av sidan 31 i anbudet framgår att Teamwork avser att aktivt eftersöka praktik- och arbetsträningsplatser genom egna kontakter, kandidaternas kontakter, kompetensförmedlarens utåtriktade arbete samt även jobbjakter. I praktiken tillfrågas exempelvis normalt den aktuella kontaktpersonen om såväl praktik- som arbetsträningsplatser vid samma tillfälle, och av samma person. Att så är fallet, och att Teamwork inte utformat separata metoder eller principer för att leta upp praktik- respektive arbetsträningsplatser måste vara uppenbart för Arbetsförmedlingen.

Det faktiska genomförandet av praktik- respektive arbetsträningsplatser skiljer sig naturligtvis åt i flera avseenden, men det är inte utformningen av praktik- respektive arbetsträningsplatsernas genomförande som efterfrågats i förfrågningsunderlaget.

Av detta skäl har Teamwork på flera ställen i anbudet som avser arbetet med att ta fram praktik- och arbetsträningsplatser använt sig av begreppet ”praktik” som ett samlingsbegrepp för såväl praktik som arbetsträning. Detta framgår bl.a. på sidan 16 i anbudet, under rubriken ”Kompetensutveckling: Praktik” och sidan 30 i anbudet, under rubriken ”Praktik- och Arbetsträningsplatser”.

Teamwork har tydligt redogjort för hur arbetsträningsplatser tas fram, på samma sätt som det i anbudet redogjorts för hur praktikplatser tas fram. Det förefaller därmed som att Teamwork har fått poängavdrag endast av

den anledningen att det av anbudet inte, på varje enskilt ställe där arbetet med att ta fram praktikplatser nämns, uttryckligen angivits att även arbetsträningsplatser avses, trots att detta måste ha varit uppenbart för Arbetsförmedlingen.

En annan anledning till att Teamwork har fått poängavdrag är att Arbetsförmedlingen bedömt något annat än det som kriteriet avser (hur man tar fram en praktik-/arbetsträningsplats). Stöd för detta finns genom uppgifter som en handläggare lämnade via telefon den 10 maj 2010. Så som uppgifterna från handläggaren får uppfattas är poängavdraget hänförligt till brister i beskrivningen av arbetsträningens innehåll, att arbetsträning är något annat än praktik. Så kan vara fallet och i aktivitetsavsnittet (sidan 8 i förfrågningsunderlaget) finns en definition av ”praktikplatser” respektive ”arbetsträning”, vilka uppvisar mycket stora likheter, men en viss mindre skillnad finns. Sannolikt är att när Arbetsförmedlingen skulle ha bedömt själva sättet för att ta fram praktik-/ arbetsträningsplats så har man istället utgått ifrån innehållet i praktiken respektive arbetsträningen som sådan, d.v.s. man har utvärderat något som man inte skulle utvärdera.

Kriterium 3.1.a – beskrivning av aktiviteterna

Vad gäller kriterium 3.1.a kan konstateras att inte någonstans i förfrågningsunderlaget finns ett utvärderingskriterium som betecknas:

- ”bemötande av personer med funktionshinder” eller
- ”bemötande av personer med språksvårigheter”.

Däremot finns vissa aktiviteter angivna vilka ska omfattas av den metodik/metod som anbudsgivaren offererar för att tillgodose de väldigt många olika behov som de personer kan ha som omfattas av garantierna i fråga. Det är synnerligen väsentligt att utvärderingen av detta kriterium avser själva metodiken för aktiviteternas bedrivande. För att metodiken överhuvudtaget ska vara relevant så måste den kunna appliceras, tillämpas,

gentemot alla och envar som omfattas av garantierna, oberoende av den enskildes specifika förutsättningar.

Det ovan angivna följer av förfrågningsunderlaget vilket i sin tur innebär att vad som ska bedömas vid utvärderingen av anbudet är:

- att det av beskrivningen i anbudet framgår att anbudsgivaren har insikt om att tjänsten ska kunna anpassas till personer med mycket olika personliga förutsättningar samt
- att den i anbudet beskrivna metodiken är uppbyggd på ett sådant sätt att den kan anpassas till personer med vitt skilda personliga förutsättningar

Vid bedömningen av kriteriet synes Arbetsförmedlingen avseende Teamworks anbud inte ha tillämpat nu nämnda utvärderingssätt utan istället utgått från och fokuserat på ”vad säger Teamworks anbud om funktionshindrade och personer med språksvårigheter” när man rätteligen borde ha ställt frågan ”är den av Teamwork beskrivna metoden med däri ingående aktiviteter sådan att den kan anpassas efter alla och envar, oberoende av vilka dennes personliga förutsättningar är”.

Att Arbetsförmedlingens poängbedömning är felaktig och godtycklig framgår tydligt vid en jämförelse mellan kriterium 3.1.a och kriterium 3.1.b. Kriterierna redovisas på sidan 12 i förfrågningsunderlaget enligt följande:

- 3.1.a en beskrivning av planerat innehåll och upplägg samt *hur* anbudsgivaren avser att genomföra de olika aktiviteterna som ingår i sexmånaderstjänsten
- 3.1.b en beskrivning av planerat innehåll och upplägg samt *hur* anbudsgivaren avser att genomföra de olika aktiviteterna som ingår i Förstärkt jobbcoaching

Kriterierna är identiska, enda skillnaden är att det ena avser "sexmånaders-tjänsten" och det andra avser "förstärkt jobbcoachning". Vad som också är känt är att det inte för något av kriterierna anges "möta personer med funktionshinder" eller "möta personer med språksvårigheter" som en egen aktivitet inom kriterierna.

Vad gäller utvärderingen har Teamwork avseende kriterium 3.1.a som redovisats tidigare erhållit 1 poängs avdrag. För kriterium 3.1.b har Teamwork erhållit full poäng, 3. Den fråga som infinner sig är, varför Arbetsförmedlingen för två fullständigt identiska kriterier gjort poängavdrag för ett kriterium men inte för det andra?

Skälen för Arbetsförmedlingens hantering är oklar: Kommer funktionshindrade eller personer med språksvårigheter rent faktiskt inte att förekomma i tjänsten "förstärkt jobbcoachning" (kriterium 3.1.b)? Eller är det så att personkategorierna kommer att förekomma men att man avseende kriterium 3.1.b tyckt att frågan om språk/funktionshinder var mindre viktig? Eller är det så att Arbetsförmedlingen anser att avseende tjänsten "förstärkt jobbcoachning" så har Teamwork gjort en fullgod bedömning av "hur man möter alla individer bland annat med avseende på funktionshinder och språk men att beskrivningen inte är fullgod för "sexmånaders-tjänsten", trots att sättet att möta en person utifrån dennes förutsättningar inte har med själva tjänsten att göra? Det kan konstateras att Arbetsförmedlingens hantering och bedömning helt saknar konsekvens. Kriterierna är beskrivna på exakt samma sätt. Det finns inte minsta stöd i förfrågningsunderlaget för att man vid bedömningen av kriterium 3.1.a ska tillmäta funktionshinder/språk någon annan betydelse än vid bedömningen av kriterium 3.1.b. Under alla omständigheter finns det inget stöd för att funktionshinder/språk ska tillmätas större betydelse vid prövningen av kriterium 3.1.a än vid prövningen av kriterium 3.1.b.

Sammanfattningsvis gäller att upphandlingen och dess genomförande är behäftad med ett flertal brister:

- Bristfällig redovisning i förfrågningsunderlaget av att vissa personkategorier skulle komma att tillmätas särskild betydelse, trots att det är aktiviteter/metodik som ska bedömas.
- När då rent faktiskt vissa personkategorier trots angiven brist tillmätts betydelse har denna betydelse värderas oproportionerligt högt, personkategorin har fått mera tyngd än själva metodiken.
- Betygsstegen i utvärderingsmodellen medför att även relativt sett mindre fel får en effekt som egentligen endast skulle avse större relevanta brister kopplade till brister i metodiken.
- Utvärderingen är inkonsekvent, för två identiska utvärderingskriterier har en omständighet tillmätts betydelse i det ena men inte i det andra kriteriet.
- Utvärderingsmodellen innebär att samma omständigheter/faktorer bedöms flera gånger, innebärande ett utrymme för godtycke med ibland en låg värdering och ibland en hög värdering eller kanske ingen värdering alls, exemplet med funktionshindrade/språksvårigheter visar detta.
- Vid utvärderingen av kriteriet rörande framtagande av praktik-/arbetsträningsplatser har man sannolikt och felaktigt utvärderat innehållet i en praktik-/arbetsträningsplats alternativt gjort en mycket snäv tolkning genom att bortse från att Teamwork vid användande av begreppet ”praktik/arbetsträningsplats” även avsett ”arbetsträning/arbetsträningsplats”, trots att detta måste ha varit uppenbart för Arbetsförmedlingen.

Upphandlingen har inte genomförts på ett för anbudsgivarna rättssäkert och likabehandlande sätt. Den aktuella upphandlingen är omfattande och har en mycket stor ekonomisk betydelse för anbudsgivarna. Med hänsyn härtill samt utifrån aktuella personers berättigade krav på en optimal tjänst ska kraven ställas högt på att upphandlingen genomförs på ett transparent

och likabehandlande sätt så att de i verklig mening ekonomiskt mest fördelaktiga anbuden antas.

Arbetsförmedlingen yttrar bl.a. följande till svar. Arbetsförmedlingen har inte haft olika bedömningar på praktik- och arbetsträningsplatser vid utvärderingen av hur anbudsgivaren avser att tillgodose behovet av dessa. Teamwork har inte konsekvent och klart likställt dessa i sitt anbud vilket bolaget också vidgår. Arbetsförmedlingen kan inte som upphandlande enhet göra antagandet att anskaffningen av praktik- och arbetsträningsplatser går till på samma sätt då Teamwork i sitt anbud på flera ställen endast anger praktik men inte arbetsträningsplats. Anbudet har här således utformats bristfälligt om tanken med utformningen var Teamworks nu framförda version.

Arbetsförmedlingen har vid sin utvärdering bedömt de olika kriterierna förstärkt jobbcoaching respektive aktiviteter var för sig. Det av Teamwork offererade upplägget bedömdes räcka för högsta poäng beträffande tjänsten förstärkt jobbcoaching men inte för tjänsten aktiviteter på grund av att den förstnämnda tjänsten är mer avgränsad. Arbetsförmedlingen har i görligaste mån strävat efter att vara konsekvent i denna bedömning i den föreliggande upphandlingen.

Teamwork yttrar slutligen följande. Arbetsförmedlingen anför att man bedömt kriterierna för sexmånaderstjänsten (3.1.a) respektive förstärkt jobbcoaching (3.1.b) var för sig. Det är i sig korrekt att göra detta, men om så verkligen har skett är fortfarande oklart. Arbetsförmedlingen anför att Teamwork avseende förstärkt jobbcoaching fått högsta poäng eftersom den är mer avgränsad. Det är i och för sig korrekt att den är mer avgränsad men syftet med verksamheten är detsamma som för sexmånaderstjänsten, att den enskilde ska erhålla en anställning. Ser man till de aktiviteter som anges (sidan 10 i förfrågningsunderlaget) är det en fråga om aktiviteter

som innefattas i de aktiviteter som avses i sexmånaderstjänsten. Vidare gäller samma förutsättning för förstärkt jobbcoachning som för sexmånaderstjänsten avseende målgruppen, d.v.s. alla oberoende av dennes personliga förutsättningar.

Om Arbetsförmedlingen ansett att kraven på offererade tjänsters kvalitet skulle vara högre för sexmånaderstjänsten än för tjänsten förstärkt jobbcoachning så har det ålegat Arbetsförmedlingen att klargöra detta i förfrågningsunderlaget. Någon sådan skillnad framgår inte och detta vore även direkt felaktigt i förhållande till målgruppen för tjänsterna. Om personen A t.ex. har svårt för att läsa så föreligger denna svårighet med samma omfattning oberoende av om A är i sexmånaderstjänsten eller inom ramen för förstärkt jobbcoachning. Kriterierna 3.1.a och 3.1.b har samma sakliga innehåll. Arbetsförmedlingen har utan sakligt skäl tillmätt språkfaktorn olika betydelse för kriterium 3.1.a respektive kriterium 3.1.b. Förfrågningsunderlaget är oklart formulerat och Arbetsförmedlingen har agerat inkonsekvent i utvärderingen.

Arbetsförmedlingen vidhåller sin inställning.

UTREDNINGEN I MÅLET

I förfrågningsunderlaget på sidan 6 anges bl.a. följande.

2.1 Tjänsternas innehåll

Tjänsterna som erbjuds:

- måste kunna möta alla deltagare inom garantierna så som ungdomar, funktionshindrade, utomlands födda m.fl.
- måste vara flexibelt utformade dvs. det som erbjuds måste kunna anpassas utifrån deltagarnas individuella behov, förmågor och efterfrågan,
- måste kunna möta deltagare med bristande kunskaper i svenska språket och som har behov av extra språkstöd för att tillgodogöra sig insatserna.

[...]

Leverantören ska kunna erbjuda:

- en tjänst på 6 månader och
- en fristående tjänst ”Förstärkt jobbcoachning” på 1-6 veckor.

Deltagare placeras separat till dessa två tjänster.

Vidare framgår följande av förfrågningsunderlaget på sidorna 6-10.

Sexmånaderstjänsten innefattar dels Jobb- och utvecklingsgarantin, dels

Jobbgaranti för ungdomar.

2.3 Tjänsternas omfattning

Sexmånaderstjänsten

Jobb- och utvecklingsgarantin

Jobb- och utvecklingsgarantin är indelad i [...] faser.

Fas 1 innehåller kartläggning, jobbsökaraktiviteter och förberedande insatser, fas 2 innehåller bl a praktik och arbetsträning [...]

Tjänsten som upphandlas avser fas 1. Deltagare kan få ta del av vissa aktiviteter (se nedan) motsvarande aktiviteter i fas 2. [...]

Aktivitetserna i fas 1 ska i huvudsak omfatta:

- kartläggning
- jobbsökaraktiviteter med jobbcoachning
- förberedande insatser

Om leverantören anser det nödvändigt, för att en anställning ska kunna bli aktuell, kan ett uppehåll göras för att erbjuda deltagaren aktiviteter, motsvarande fas 2:

- praktik
- arbetsträning

[...]

Med *praktik* avses;

→ praktik på en arbetsplats för att underlätta en anställning. Praktik är ett sätt för deltagaren att få prova på ett arbete eller att få visa upp sina färdigheter för en arbetsgivare och avsikten är att det ska leda till arbete.

Praktik får pågå under längst sex månader.

Med *arbetsträning* avses;

→ att den enskilde deltar i arbetet på en arbetsplats under handledning.

Syftet med arbetsträning är att ge en arbetssökande arbetslivserfarenhet utan att deltagaren behöver känna krav på hög prestation. Deltagaren utför arbetsuppgifter utifrån sina förutsättningar och någon annan på arbetsplatsen har det yttersta ansvaret för att arbetet blir gjort.

Arbetsträning får pågå under längst sex månader.

Jobbgaranti för ungdomar

Tjänsten som upphandlas avser samtliga delar inom jobbgaranti för ungdomar.

Under de tre första kalendermånaderna ska aktiviteterna omfatta:

- fördjupad kartläggning
- studie- och yrkesvägledning
- jobbsökaraktiviteter med coaching

Därefter bör dessa aktiviteter kombineras med:

- praktik
- utbildning

Förstärkt jobbcoaching

[...]

Aktiviteter inom Förstärkt jobbcoaching kan t.ex. vara; *utveckling av jobbsökning, framtagning av CV, skriva ansökningar, intervjuuträning, arbetsgivarkontakter, uppföljning av gjorda ansökningar och genomförda intervjuer, telefonträning, dator/Internetanvändning mm.*

I förfrågningsunderlaget på sidan 12 anges bl.a. följande

3 Krav på tjänsterna

3.1 Innehåll, upplägg och genomförande

[...]

Planerat innehåll och upplägg *måste* vara anpassat till de krav på tjänsternas omfattning som är specificerat i avsnitt 2.3 *Tjänsternas omfattning.*

Verksamhet som offereras

För att kunna ta ställning till de tjänster som anbudsgivaren erbjuder är det viktigt att anbudsgivaren tydligt beskriver den verksamhet/de tjänster som offereras.

Anbudet **skall** innehålla;

a) en beskrivning av planerat innehåll och upplägg samt *hur* anbudsgivaren avser att genomföra de olika aktiviteterna som ingår i sexmånaderstjänsten,

- b) en beskrivning av planerat innehåll och upplägg samt *hur* anbudsgivaren avser att genomföra de olika aktiviteterna som ingår i Förstärkt jobbcoachning,
c) en beskrivning av *hur* tjänsterna kan utformas och genomföras så att deltagarens individuella förutsättningar och möjligheter tas till vara utifrån arbetsmarknadens behov och efterfrågan,
[...]
e) en beskrivning av *hur* anbudsgivaren tänker arbeta för att underlätta kontakter mellan deltagare och potentiella arbetsgivare,

På sidan 15 i förfrågningsunderlaget står följande avseende kriterium benämnt 4.6.

Till anbudet **skall** [...] bifogas en tydlig beskrivning av;
[...]

- b) *hur* anbudsgivaren avser att tillgodose behovet av praktik- och arbetsträningsplatser.

I appendix 6 till förfrågningsunderlaget står vidare bl.a. följande.

Arbetsförmedlingen tillämpar en tregradig betygsskala 1-3, där anbudsen får betyg utifrån hur väl de uppfyller respektive utvärderingskriterie. [...] Bedömningen kommer att göras utifrån hur väl offererat koncept som anbudsgivaren redovisar i anbudet, kapitel 3, avsnitt 3.1 (a-f) och kapitel 4, avsnitt 4.6 (b), motsvarar de efterfrågade tjänsterna och förväntas leda till att deltagaren når det övergripande målet anställning eller utbildning.

Utvärderingskriterier	Vikt %	Betyg 1	Betyg 2	Betyg 3	Max poäng
<i>Hur</i> anbudsgivaren avser att genomföra de olika aktiviteterna som ingår i sexmånaderstjänsten. (3.1 a)	30				90
<i>Hur</i> anbudsgivaren avser att genomföra de olika aktiviteterna som ingår i Förstärkt jobbcoachning. (3.1 b)	15				45
<i>Hur</i> tjänsten kan utformas och genomföras så att deltagarens individuella förutsättningar och möjligheter tas till vara utifrån arbetsmarknadens behov och efterfrågan. (3.1 c)	20				60

Den metodik/det arbetssätt som anbudsgivaren avser att använda och <i>hur</i> åberopad metodik/ arbetssätt bidrar till att deltagaren utifrån sina förutsättningar/sin förmåga får arbete eller påbörjar en utbildning. (3.1 d)	15	45
<i>Hur</i> anbudsgivaren tänker arbeta för att underlätta kontakter mellan deltagare och potentiella arbetsgivare och <i>hur</i> anbudsgivaren avser att tillgodose behovet av praktik- och arbetsträningsplatser. (3.1 e och 4.6 b)	15	45
<i>Hur</i> anbudsgivaren planerar att nyttja offererad personal/ kompetens i förhållande till tjänsterna som helhet och på vilket sätt en enskild deltagare har tillgång till individuell handledning och de övriga kompetenser som offereras. (3.1 f)	5	15

[Maxpoäng:] 300

Betyg 3: Anbudsgivare som får betyg tre offererar i respektive utvärderingskriterium tjänster som i respektive moment och som helhet mycket väl motsvarar det som efterfrågas i förfrågningsunderlaget. Anbudsgivaren redovisar tydligt att med offererat upplägg fås tjänster som aktivt och målinriktat syftar till att deltagaren når det övergripande målet, arbete eller utbildning.

Betyg 2: Anbudsgivare som får betyg två offererar i respektive utvärderingskriterium tjänster där något moment inte fullt ut svarar mot det ställda utvärderingskriteriet och därmed blir inte tjänsterna fullt ut det aktiva och målinriktade verktyg som krävs för att det övergripande målet uppnås.

Betyg 1: Anbudsgivare som får betyg ett offererar i respektive utvärderingskriterium tjänster som i flera moment inte tydligt når hela vägen för att tjänsterna ska kunna bli det aktiva och målinriktade verktyg som efterfrågas. Det bedöms därför vara svårt för anbudsgivaren att uppnå det övergripande målet på ett effektivt sätt.

DOMSKÄL

Tillämpliga bestämmelser

Enligt 1 kap. 9 § LOU ska upphandlande myndigheter behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt samt genomföra upphandlingar på ett öppet sätt. Vid upphandlingar ska vidare principerna om ömsesidigt erkännande och proportionalitet iakttas.

I 16 kap. 2 § första stycket LOU är följande föreskrivet. Om den upphandlande myndigheten har brutit mot de grundläggande principerna i 1 kap. 9 § eller någon annan bestämmelse i denna lag och detta har medfört att leverantören lidit eller kan komma att lida skada, ska rätten besluta att upphandlingen ska göras om eller att den får avslutas först sedan rättelse gjorts.

Förvaltningsrättens bedömning

Föreligger brott mot principerna gällande personkategoriernas betydelse?

Teamwork har gjort gällande att förfrågningsunderlaget är bristfälligt utformat vad gäller att vissa personkategorier skulle komma att tillmätas särskild betydelse vid utvärderingen. Så som förfrågningsunderlaget är utformat är det istället aktiviteter och metodik som ska bedömas. Teamwork menar vidare att när vissa personkategorier, trots att det inte angivits i förfrågningsunderlaget, tillmätts betydelse har denna betydelse värderats oproportionerligt högt. Det föreligger även brist på transparens avseende vilka personkategorier, d.v.s. funktionshindrade och personer med språksvårigheter, som skulle ge särskilt utslag i utvärderingen. Eftersom detta inte har angetts så ska de olika personkategorier som kan förekomma inom tjänsterna vid en beskrivning ha samma värde för att man inte ska komma i strid med likabehandlingsprincipen. För att kunna tillmäta en viss personkategori större tyngd än andra kategorier vid utvärderingen krävs att denna personkategori faktiskt förekommer oftare än de andra kategorierna, i annat fall kommer man i strid med proportionalitetsprincipen eftersom utvärderingskriterierna måste ha samband med upphandlingsföremålet.

Arbetsförmedlingen har häremot anfört att det inte lagts oproportionerligt stort fokus på kategorierna funktionshindrade och personer med språksvårigheter, men eftersom det i förfrågningsunderlaget anges att alla ska omfattas av tjänsterna så har det i tilldelningsbeslutet anmärkts på brister i anbudet, i detta fall att Teamwork inte klargjort hur man skulle arbeta med vissa grupper.

Förvaltningsrätten gör följande bedömning. Det som ska utvärderas enligt kriterium 3.1.a är ”hur anbudsgivaren avser att utföra de olika aktiviteter som ingår i sexmånaderstjänsten”. Sexmånaderstjänsten innefattar dels Jobb- och utvecklingsgarantin, dels Jobbgaranti för ungdomar. De aktiviteter som ingår i Jobb- och utvecklingsgarantin är kartläggning, jobbsökaraktiviteter med jobbcoachning, förberedande insatser, praktik och arbetsutbildning. De aktiviteter som ingår i Jobbgaranti för ungdomar är fördjupad kartläggning, studie- och yrkesvägledning, jobbsökaraktiviteter med coachning, praktik och utbildning. En aktivitet förutsätter en utövare, d.v.s. en person som ska utöva aktiviteten. Tjänsten ska fungera för alla och det anges särskilt i förfrågningsunderlaget under avsnitt 2.1 att tjänsten ”måste kunna möta alla deltagare inom garantierna så som ungdomar, funktionshindrade, utomlands födda” och ”deltagare med bristande kunskaper i svenska språket och som har behov av extra språkstöd för att tillgodogöra sig insatserna”. Så som utvärderingskriteriet 3.1.a är utformat med fokus på aktiviteterna och utan att det anges något specificerat underkriterium avseende bemötande av personer med t.ex. funktionshinder eller språksvårigheter kan Arbetsförmedlingen inte väga in detta i bedömningen av kriteriet. I sådana fall utvärderas kriteriet på ett sätt som avviker från vad som framgår av förfrågningsunderlaget och utvärderingen kommer därmed i strid med transparensprincipen. Det föreligger heller inget hinder mot att aktiviteterna, så som de anges i förfrågningsunderlaget, kan beskrivas så att de fungerar för samtliga kategorier av deltagare som de riktar sig till. Det åligger således Arbetsförmedlingen att företa rättelse på så sätt att

kriterium 3.1.a utvärderas utifrån ordalydelsen och med direkta hänvisningar till aktiviteterna.

Utvärderingsmodellen

Teamwork har anfört att betygsstegen i utvärderingsmodellen medför att även relativt sett mindre fel får en effekt som egentligen endast skulle avse större brister. Teamwork har vidare anfört att utvärderingsmodellen innebär att samma omständigheter/faktorer bedöms flera gånger, vilket ger utrymme för godtycke.

Förvaltningsrätten för följande bedömning. Oavsett hur många betygssteg man har så kommer det att finnas gränsdragningsvårigheter. Att ha tre betygssteg istället för t.ex. fem kan därför inte i sig medföra att det kan anses föreligga brister i utvärderingsmodellen som sådan. Det måste vidare vara upp till den upphandlande enheten att bedöma vilka faktorer som ska anses så viktiga att de ska ge särskilt utslag vid utvärderingen under förutsättning att dessa faktorer verkligen är kopplade till föremålet för upphandlingen. I föreliggande fall måste samtliga utvärderingskriterier i appendix 6 anses ha sådan koppling, med något olika vinklingar.

Utvärderingen

Teamwork har anfört att utvärderingen är inkonsekvent på så sätt att för två identiska utvärderingskriterier, 3.1.a och 3.1.b, har en omständighet tillmätts betydelse i det ena men inte i det andra kriteriet. Arbetsförmedlingen har härvid hävdatt att den ställt lägre krav beträffande tjänsten förstärkt jobbcoachning (3.1.b) eftersom den tjänsten är mer avgränsad än den tjänst som avses i 3.1.a. Teamwork har häremot hävdatt att om en person t.ex. har svårt för att läsa så föreligger denna svårighet med samma omfattning oberoende av om personen är i sexmånaderstjänsten eller inom ramen för förstärkt jobbcoachning samt att kriterierna 3.1.a och 3.1.b har samma sakliga innehåll.

Enligt förvaltningsrättens bedömning får Teamwork anses ha visat att det inte föreligger någon saklig grund för att behandla dessa två språkligt sett identiskt utformade utvärderingskriterier så olika som Arbetsförmedlingen har gjort. Det faktum att förstärkt jobbcoachning är en mera avgränsad tjänst än sexmånaderstjänsten ska inte påverka bedömningen i detta skede av utvärderingen eftersom utvärderingskriterierna språkligt sett är identiskt utformade. En annan sak är att den mer avgränsade tjänsten får lägre poäng vad gäller viktningen. Arbetsförmedlingen får därför anses ha brutit mot likabehandlingsprincipen vid utvärderingen av kriterium 3.1.a och kriterium 3.1.b.

Teamwork har även påstått att utvärderingen avseende olika företags anbud har behandlats på ett godtyckligt sätt. Ett sådant förfarande skulle förvisso innebära att utvärderingen skett i strid med likabehandlingsprincipen. Enligt förvaltningsrättens mening kan Teamwork dock inte anses ha visat att så verkligen är fallet.

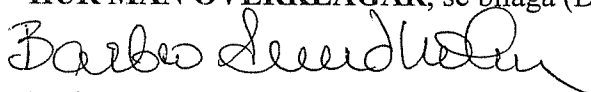
Utvärderingen av kriteriet framtagande av praktikplats och arbetsträningsplatser

Vad gäller utvärderingen av kriterium 4.1.b har Teamwork anfört att vid användandet av begreppet ”praktik/arbetsträningsplats” har även avsetts ”arbetsträning/arbetsträningsplats” och att detta måste ha varit uppenbart för Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har häremot anfört att den inte som upphandlande enhet kan göra antagandet att anskaffningen av praktik- och arbetsträningsplatser går till på samma sätt då Teamwork i sitt anbud på flera ställen endast anger praktik men inte arbetsträningsplats. I detta avseende gör förvaltningsrätten samma bedömning som Arbetsförmedlingen.

Förvaltningsrättens sammantagna bedömning

Teamwork har anfört att det föreligger brott mot de principer som bär upp LOU och yrkat att upphandlingen ska göras om. Förvaltningsrätten har funnit att Teamwork har rätt så tillvida att kriteriet 3.1.a inte har utvärderats i enlighet med vad som ordagrant framgår av förfrågningsunderlaget, samt att kriterierna 3.1.a och 3.1.b utan sakligt skäl utvärderats på olika sätt. Dessa brister är dock hänförliga till själva utvärderingen och inte till förfrågningsunderlaget som sådant. I enlighet med vad Regeringsrätten kom fram till i avgörandet RÅ 2005 ref. 47 åligger det domstolen att, oberoende av vad som yrkas, vid valet av rättelse och att upphandlingen ska göras om välja det minst ingripande alternativet. I föreliggande fall är det tillräckligt att utvärderingen avseende dessa kriterier rättas. Teamwork har till följd av den bristfälliga utvärderingen riskerat att lida skada på de orter där bolaget har offererat sina tjänster, dvs. på följande orter; Jönköping, Växjö, Malmö, Lund, Trelleborg, Stockholm, Uppsala, Linköping, Norrköping, Västerås, Helsingborg, Halmstad, Göteborg, Mölndal, Borås, Örebro, Solna, Umeå, Kristianstad och Gävle. Ansökan om överprövning ska således bifallas delvis på så sätt att förvaltningsrätten förordnar att upphandlingen får avslutas först sedan rättelse har gjorts på så sätt att utvärderingen av kriterium 3.1.a och 3.1.b i förfrågningsunderlaget genomförts på ett likvärdigt sätt på de orter som angivits ovan.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (DV 3109/1a)



Barbro Lundholm

Rådman

Föredragande har varit Charlotta Björnsson.



HUR MAN ÖVERKLAGAR - PRÖVNINGSTILLSTÅND

Den som vill överklaga förvaltningsrättens beslut ska skriva till Kammarrätten i Stockholm. **Skrivelsen ska dock skickas eller lämnas till förvaltningsrätten.**

Överklagandet ska ha kommit in till förvaltningsrätten inom tre veckor från den dag då klaganden fick del av beslutet. Tiden för överklagandet för offentligpart räknas emellertid från den dag beslutet meddelades.

Om sista dagen för överklagandet infaller på lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton räcker det att skrivelsen kommer in nästa vardag.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i kammarrätten fordras att prövningstillstånd meddelas. Kammarrätten lämnar prövningstillstånd om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas, anledning förekommer till ändring i det slut vartill förvaltningsrätten kommit eller det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet.

Om prövningstillstånd inte meddelas står förvaltningsrättens beslut fast. Det är därför viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet till kammarrätten varför man anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla

1. den klagandes namn, personnummer, yrke, postadress och telefonnummer. Dessutom ska adress och telefonnummer till arbetsplatsen och eventuell annan plats där klaganden kan nås för delgivning lämnas om dessa uppgifter inte tidigare uppgetts i målet. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till kammarrätten,
2. det beslut som överklagas med uppgift om förvaltningsrättens namn, målnummer samt dagen för beslutet,
3. de skäl som klaganden anger till stöd för begäran om prövningstillstånd,
4. den ändring av förvaltningsrättens beslut som klaganden vill få till stånd,
5. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans ombud. Adressen till förvaltningsrätten framgår av beslutet. Om klaganden anlitar ombud ska denne sända in fullmakt i original samt uppge sitt namn, adress och telefonnummer.