



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-05-12

Ärendenummer SLK-2024-00845

Handläggare

Charlotta Bjerhem och Britta Timan

Telefon: 031-368 05 88, 031-368 04 56

E-post: charlotta.bjerhem@stadshuset.goteborg.se,

britta.timan@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag om att kartlägga lokalvårdsarbetet i nämndernas verksamheter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Redovisningen av kommunstyrelsens uppdrag 2024-10-09 § 824 till stadsledningskontoret, att genomföra en översiktlig kartläggning av lokalvårdsarbete i nämndernas verksamheter, vad som utförs av anställda i Göteborgs Stad respektive vad som upphandlas samt jämförelsen av arbetsvillkor mellan egen regi och upphandlande aktörer, antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret redovisar i ärendet kommunstyrelsens uppdrag 2024-10-09 § 824 gällande att genomföra en översiktlig kartläggning av lokalvårdsarbete i nämndernas verksamheter, vad som utförs av anställda i Göteborgs Stad respektive vad som upphandlas. Kartläggningen ska jämföra arbetsvillkor mellan egen regi och upphandlade aktörer. Kartläggningen bygger på statistik, uppgifter från stadens förvaltningar, samt dialoger med fackförbund, arbetsgivarorganisationer och leverantörer.

Lokalvården organiseras olika beroende på nämndernas lokalförutsättningar, verksamhetsinriktning och tidigare organisatoriska beslut. Löpande lokalvård hanteras i varierande grad i egen eller extern regi, medan specialiserade tjänster som höghöjdsstädning och golvvård i regel köps in.

Göteborgs Stad arbetar för att säkerställa skäliga arbetsvillkor hos externa leverantörer genom kravställning i ramavtalet och uppföljning. Stadens agerande som beställare påverkar också leverantörernas förutsättningar att erbjuda goda anställningsvillkor.

En översiktlig jämförelse visar att kollektivavtalen för personal i Göteborgs Stad i vissa avseenden innebär mer förmånliga villkor än motsvarande avtal hos stadens ramavtalsleverantörer, exempelvis fler semesterdagar och rätt till heltid. I andra avseenden är villkoren mer likvärdiga, och i något fall mer förmånligt i privat sektor. Jämförelsen bör tolkas med viss försiktighet, då staden haft mer fullständig information om villkoren i egen regi.

Sammantaget bedömer stadsledningskontoret att uppdraget är genomfört i enlighet med kommunstyrelsens beslut och kan förklaras fullgjort.

Bedömning ur ekonomisk och social dimension

Offentlig sektor gör stora inköp inom branscher som är särskilt utsatta för arbetslivskriminalitet och osund konkurrens, där lokalvårdsbranschen är ett exempel. Göteborgs Stad har därför en viktig roll som grindvakt mot oseriösa aktörer. Genom att ställa arbetsrättsliga villkor i upphandlingar kan staden bidra till bättre arbetsvillkor för dem som utför arbetet inom offentligt finansierade kontrakt.

Att ta arbetsrättsliga hänsyn handlar inte bara om att skydda de anställda, utan också om att skapa rättvisa konkurrensvillkor för leverantörer. Företag som följer regelverket ska inte missgynnas av aktörer som konkurrerar med sämre anställningsvillkor. Därför bidrar krav på arbetsrättsliga villkor i upphandlingar till likabehandling, sund konkurrens och till att välfärdsbrott motverkas. I förlängningen kan en sund konkurrens också leda till lägre driftskostnader och mer effektiv resursanvändning.

Det finns flera andra aktörer inom både det privata näringslivet, fackliga organisationer och statliga myndigheter som genom olika initiativ arbetar för en sund bransch med goda arbetsvillkor för de anställda. Till exempel arbetar Almega Serviceföretagen tillsammans med fackliga organisationer med auktorisation av företag. För auktorisation krävs bland annat kollektivavtal, försäkringar samt företaget inte har skatteskulder. Fastighetsanställdas förbund driver också ett projekt i syfte att bidra till att utsatta arbetstagare ska våga anmäla missförhållanden hos sina arbetsgivare.

Enligt statistiska centralbyrån (SCB) är en stor andel av lokalvårdarna kvinnor, och andelen personer med utländsk bakgrund är betydligt högre än i många andra yrken. Yrket är också vanligt bland personer med låg formell utbildning och bland dem med begränsade kunskaper i svenska, eftersom det ofta inte ställer höga språk- eller utbildningskrav. Lokalvård fungerar ofta som ett instegsyre och erbjuder för dessa grupper en väg in på arbetsmarknaden. Att främja goda arbetsvillkor inom lokalvården är ett sätt att stärka jämställdhet och motverka diskriminering. Det skapar också förutsättningar för långsiktigt hållbara arbetsliv, minskad sjukfrånvaro och minskad personalomsättning, vilket i sin tur stärker kvaliteten i de berörda verksamheterna.

Hur arbetsvillkoren inom arbetsmarknaden är utformade har också betydelse för den sociala tilliten i samhället. När människor upplever att deras arbete värderas och att de behandlas rättvist, stärks deras förtroende för samhällets institutioner. På detta sätt påverkar arbetsvillkor inte bara individen, utan också relationen mellan invånare och samhälle.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bilaga

Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2024-10-09 § 824

Ärendet

Stadsledningskontoret redovisar i ärendet kommunstyrelsens uppdrag 2024-10-09 § 824 gällande att genomföra en översiktlig kartläggning av lokalvårdsarbete i nämndernas verksamheter, vad som utförs av anställda i Göteborgs Stad respektive som upphandlas. Kartläggningen ska jämföra arbetsvillkor mellan egen regi och upphandlade aktörer.

Beskrivning av ärendet

Uppdraget

Stadsledningskontoret har fått i uppdrag att genomföra en översiktlig kartläggning av lokalvårdsarbete i nämndernas verksamheter, vad som utförs av anställda i Göteborgs Stad respektive som upphandlas. I uppdraget ingår också att jämföra arbetsvillkor mellan egen regi och upphandlade aktörer.

Frågeställningar rörande arbetsmiljö är nära förknippade med de som rör arbetsvillkor. Arbetsmiljö handlar om fysiska, organisatoriska och sociala aspekter på den miljö där arbetet utförs, och som påverkar den anställdes hälsa, trivsel och säkerhet. De två områdena hör samman och gränsdragningen mellan dessa är inte helt enkel att göra. Uppdraget fokuserar dock på formella arbetsrättsliga villkor så som lön, arbetstider och ledigheter.

Metod för att genomföra kartläggningen

Ena delen av uppdraget har handlat om att genomföra en översiktlig kartläggning av lokalvårdsarbetet och vad som stadens nämnder gör i egen regi respektive vad som upphandlas. Underlaget för denna del av uppdraget har bestått av underlag från inköps- och upphandlingsförvaltningen (INK) om stadens avtal och inköp, samt information om förvaltningarnas lokalvård vilket hämtats in från ett urval av stadens förvaltningar. Urvalet omfattade cirka hälften av stadens förvaltningar och gjordes utifrån typ av verksamhet, inköpsvolym samt antal anställda lokalvårdare. Syftet var att fånga in förvaltningar med olika sätt att organisera lokalvården samt olika behov, för att därigenom få en så bred och representativ bild som möjligt av hur stadens nämnder hanterar frågan.

Information hämtades in från kretslopp och vatten, kulturförvaltningen, grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen, stadsfastighetsförvaltningen, äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen (ÄVO), idrotts- och föreningsförvaltningen (IoFF), samt miljöförvaltningen. Eftersom ÄVO utför lokalvård åt vissa andra förvaltningar, framförallt socialförvaltningarna och förvaltningen för funktionsstöd, har det också gett en bild av hur dessa förvaltningar sköter sin lokalvård. Stadsfastighetsnämnden hanterar lokalvård även för övriga stadsutvecklande nämnder, varför dialogen med stadsfastighetsförvaltningen därför även täcker in dessa tre förvaltningar.

Den andra delen av uppdraget har varit att jämföra arbetsvillkor för lokalvårdare anställda av staden jämfört med de som arbetar via upphandlade leverantörer. I denna del har en översiktlig jämförelse gjorts mellan de avtal och överenskommelser som reglerar arbetsvillkoren för respektive grupp. Dialog har förts med INK om hur staden arbetar för att säkerställa goda arbetsvillkor vid upphandling av lokalvård. Synpunkter och underlag har också inhämtats från arbetsgivarorganisationen Almega, fackförbunden Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) och Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets)

samt från leverantörer inom stadens ramavtal. Frågan har också berörts i dialogen med de förvaltningar som ingått i den första delen av uppdraget.

Läsanvisning

Uppdraget redovisas i två delar i tjänsteutlåtandet. I den första delen redogörs för hur stadens nämnder bedriver lokalvården, både i egen regi och genom upphandlade leverantörer. Avsnittet innehåller statistik över anställda, uppgifter om inköpsvolym, samt förklaringar till varför nämnderna valt olika sätt att hantera lokalvården.

Den andra delen belyser arbetsvillkoren för lokalvårdare anställda i Göteborgs Stad respektive hos stadens ramavtalsleverantörer. I avsnittet beskrivs hur villkoren regleras genom lagstiftning, kollektivavtal och lokala avtal, samt skillnader i exempelvis lön, arbetstid och semester. Avsnittet beskriver även hur staden ställer arbetsrättsliga krav i ramavtalen och hur stadens upphandlingar och beställningsrutiner påverkar leverantörernas förutsättningar att erbjuda skäliga arbetsvillkor.

Slutligen avslutas tjänsteutlåtandet med stadsledningskontoret sammanfattande bedömning.

Lokalvård i egen regi respektive via upphandlade aktörer

Göteborgs Stad har ett omfattande behov av lokalvård, såväl i form av löpande lokalvård som specialtjänster som fönsterputsning och mattvätt. Behoven ser dock olika ut i olika nämnder. Exempel på verksamheter med mer omfattande lokalvårdsbehov finns inom skola, vård och omsorg, kultur samt idrott.

Antalet anställda lokalvårdare i egen regi

År 2024 hade Göteborgs Stad knappt 950 helårsarbetare med anställning som städpersonal. Denna personal var anställd inom tolv av stadens nämnder. Jämfört med 2022 har antalet helårsarbetare minskat något.

Anställd städpersonal per nämnd*, antal helårsarbetare, år 2022-2024

	2022	2023	2024
Göteborgs Stad, samtliga nämnder	960,0	965,2	946,1
Grundskolenämnden	410,3	404,8	406,4
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	251,1	263,4	264,8
Förskolenämnden	202,8	205,4	187,3
Utbildningsnämnden	57,2	59,7	58,7
Stadsfastighetsnämnden	-	10,7	8,8
Kretslopp och vattennämnden	6,7	5,9	7,2
Kulturnämnden	8,0	6,9	6,9
Socialnämnd Sydväst	2,0	2,0	1,8
Kommunstyrelsen	2,2	2,2	1,7
Stadsmiljönämnden	-	1,0	1,2
Nämnden för funktionsstöd	2,6	2,3	1,2
Socialnämnd Hisingen	1,1	0,9	0

*De nämnder som saknas i tabellen hade ingen anställd städpersonal åren 2022-2024

Statistiken ger dock inte en fullständig bild av vilka nämnder som helt eller delvis hanterar lokalvården med personal som är anställd av Göteborgs Stad. I dialogerna har framför allt följande skäl framkommit:

- Statistiken fångar inte andra yrkesgrupper som löpande utför lokalvårdsarbete. Bland de förvaltningar som stadsledningskontoret intervjuat förekommer detta framför allt inom idrotts- och föreningsnämnden.
- I vissa fall utförs lokalvården av personal anställd i en annan förvaltning än den där behovet uppstår. Det gäller till exempel socialnämnderna och nämnden för funktionsstöd, liksom de stadsutvecklande nämnderna.

Omfattningen av köp av lokalvård på ramavtal

Göteborgs Stads nuvarande ramavtal för lokalvårdstjänster omfattar tre leverantörer, som är bland de största i branschen. Avtalet omfattar regelbunden/löpande lokalvård samt specialiserade tjänster av mer oregelbunden karaktär som fönsterputsning, golvvård och höghöjdsstädning.

Stadsledningskontoret har hämtat in uppgifter om nämndernas inköp hos ramavtalsleverantörerna från INK. Det går inte att säkert säga att siffrorna enbart avser lokalvård eftersom det är möjligt att köpa andra tjänster från samma leverantörer. Utöver de redovisade siffrorna tillkommer dessutom andra eventuella köp av lokalvård via direktupphandling eller egna avtal. Av de förvaltningar stadsledningskontoret haft dialog med var det en nämnd som hade eget avtal inom lokalvård (för säkerhetsklassade vikarier). Siffrorna bedöms dock ge en indikation på omfattning samt vilka nämnder som i större eller mindre utsträckning hanterar lokalvård genom köp av privata leverantörer, men ska tolkas med försiktighet.

År 2024 köpte stadens nämnder totalt tjänster från de tre ramavtalsleverantörerna inom område lokalvård för knappt 77 miljoner kronor. Det är en ökning från cirka 70 miljoner kronor år 2023. Att kostnaderna ökat kan bero på flera orsaker, som inte enbart handlar om frågan om huruvida nämnderna köpt mer lokalvård eller inte. Bland annat finns det utrymme för parterna att göra årsvisa prisjusteringar inom ramavtalet som kan förklara kostnadsökningen. Det kan också exempelvis bero på att en större andel av beställningar gjorts för lokalvård i lokaler där kvadratmeterkostnaden är högre. Olika lokaltyper, som verkstadslokaler inom yrkesinriktad utbildning, simhallar, tekniska installationer, förskolor, kontorslokaler eller magasin för konstföremål medför olika kostnader för lokalvård.

Den enskilda nämndens kostnad för lokalvård i extern regi kan bero på flera olika saker, och behöver sättas i relation till typ och omfattning på verksamheten, lokalytor och lokaltyper, något som inte rymts inom nu aktuellt uppdrag. De nämnder som år 2024 köpte tjänster för högst belopp från ramavtalsleverantörerna var i fallande ordning grundskolenämnden, förskolenämnden, kulturnämnden, idrotts- och föreningsnämnden samt utbildningsnämnden. Tillsammans stod de för cirka 70 procent av inköpen. Det kan konstateras att de verksamheter som står för de högsta beloppen är verksamheter med mycket lokaler, men också i olika utsträckning också har egenanställd personal som utför lokalvård.

Det är svårt att jämföra kostnader för lokalvård i egen regi med extern regi ramavtalsleverantörer

I kartläggningen har stadsledningskontoret tittat på de underlag som finns tillgängliga för att se om det är möjligt att på en övergripande nivå beskriva fördelningen av kostnader mellan lokalvård i egen regi jämfört med köpt lokalvård. Det kan dock konstateras att en sådan jämförelse är svår att göra, eftersom det inte finns jämförbara underlag av flera

skäl. Det handlar bland annat om att när staden köper lokalvård från externa leverantörer omfattar priset inte enbart lönekostnader, utan inkluderar även – i varierande grad – kostnader för förbrukningsmaterial, arbetskläder, resor, utbildning och administration. Denna typ av kostnader är svåra att särskilja på ett rättvisande sätt för lokalvård i egen regi. Vidare är det svårt att redovisa kostnaderna för den lokalvård i egen regi som andra personalkategorier utför.

En annan försvårande faktor för att jämföra kostnaderna är att i vissa fall kan leverantörernas priser ligga under deras faktiska omkostnader, eftersom leverantören i upphandlingen räknat med att täcka dessa på annat sätt. Det tillkommer också kostnader för extern lokalvård, utöver det som staden betalar till leverantörerna, i form av bland annat upphandling, kontroll och uppföljning. Dessa kostnadsposter går inte att särskilja från nämndernas andra administrativa kostnader. Vidare behöver kostnaderna sättas i relation till kvaliteten på den utförda tjänsten, vilket är svårt att göra i praktiken. Kvalitet kan inrymma olika faktorer, och värderas olika högt. Det handlar exempelvis om graden av renhet, flexibilitet i utförandet och arbetsvillkoren hos de som utför tjänsten. En renodlad prisjämförelse mellan egen och köpt regi riskerar sammantaget att bli missvisande.

Olika sätt att hantera lokalvård i nämnderna

Utifrån de nämnder som ingått i denna kartläggning framkommer att de, något förenklat, hanterar sin löpande lokalvård på något av följande tre sätt:

1. Helt eller till allra största del med personal anställd i stadens regi (i egen eller annan nämnd).
2. Genom en kombination av egen och privat regi.
3. Helt eller till allra största del genom köp från stadens ramavtalsleverantörer.

Till de nämnder som till allra största del hanterar löpande lokalvård i egen regi hör till exempel grundskolenämnden, kretslopp- och vattennämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Till kategori två hör bland annat idrotts- och föreningsnämnden, de stadsutvecklande nämnderna och kulturnämnden. Till den sista kategorin hör bland annat miljö- och klimatinämnden samt mindre nämnder som i huvudsak har kontorslokaler.

Utifrån stadsledningskontorets dialoger framgår att samtliga nämnder – med undantag för idrotts- och föreningsnämnden, som till viss del utför sådana tjänster i egen regi – i stort sett alltid anlitar externa leverantörer för mer specialiserad lokalvård, såsom höghöjdsstädning, fönsterputs och golvvård. Det handlar om sådan städning som går utöver den ordinarie löpande lokalvården, och som ofta kräver särskild kompetens, utrustning eller metodik. Exempel på specialstäd är storstädning, sanering, fönsterputs, städning på höjd, mattvätt och golvvård eller städning inom vård- och livsmedelsmiljöer. De huvudsakliga skälen till nämndernas val av hantering av lokalvården beskrivs översiktligt i nästa avsnitt.

Faktorer som påverkar om lokalvården utförs i egen eller extern regi

Förvaltningarna har i dialogen med stadsledningskontoret redogjort för olika skäl till att de valt att organisera lokalvården i egen regi, genom externa leverantörer eller genom en kombination av båda. Samma typ av argument – såsom kostnad eller flexibilitet – kan leda till olika slutsatser på hur lokalvården ska genomföras beroende på förvaltningens förutsättningar. Till exempel bedömer vissa förvaltningar att lokalvården är billigare i egen regi, medan andra bedömer att den är dyrare.

Ett skäl till det kan vara att en större förvaltning enklare kan bära en egen lokalvårdsorganisation, medan det inte är kostnadseffektivt för mindre förvaltningar. På liknande sätt kan vissa förvaltningar uppleva egen regi som mer flexibelt, medan andra uppfattar att det är mer flexibelt att ha externa leverantörer. Hur man värderar för- och nackdelarna beror på faktorer som verksamhetens karaktär, organisationens storlek, typ av lokaler och hur omfattande behovet av lokalvård är.

Vissa av förvaltningarna har gjort mer aktiva ställningstaganden kring för- och nackdelar med olika lösningar och vad som är det mest ändamålsenliga sättet att hantera lokalvården på. Det gäller till exempel grundskoleförvaltningen. Förvaltningen bedömer att för deras verksamhet är det fördelaktigare att bedriva den löpande lokalvården i egen regi. Därför har externa leverantörer fasats ut sedan en tid tillbaka. Förvaltningen menar att de får mer lokalvård för pengarna med egen regi. Dessutom bedöms egna lokalvårdare vara positivt för skolverksamheten eftersom det innebär mer egen personal i elevernas skolmiljö. Förvaltningen upplever också att det är enklare att styra den egna lokalvårdspersonalen jämfört med lokalvård i extern regi. Det underlättar att med kort varsel prioritera om lokalvården utifrån de behov som uppstår. Sköts uppdraget av en privat leverantör behöver förvaltningen göra en ny beställning.

Samtidigt har grundskoleförvaltningen kvar enstaka uppdrag i extern regi, framförallt på mindre skolor i mer avlägsna lägen, där det är svårt att erbjuda heltidstjänster eller samordna lokalvården med andra enheter. Även utbildningsförvaltningen har gett exempel på specifika verksamheter där det kan vara svårt att lösa tjänster i egen regi, och att man därför hanterat dessa lokalvårdsbehov genom köp från externa leverantörer.

För andra förvaltningar är dagens lokalvårdsorganisation snarare ett resultat av tidigare omorganisationer än aktiva ställningstaganden. Ett exempel är ÄVO och övriga socialförvaltningar, där all lokalvård och vaktmästeri samlades i ÄVO vid övergången från stadsdelsnämnder till facknämnder. Ett annat exempel är de stadsutvecklande nämnderna som efter den senaste omorganisationen har en gemensam lokalvårdsorganisation inom stadsfastighetsnämnden. Hanteringen bygger till stora delar på hur lokalvården bedrevs i de tidigare nämnderna. Dessa förvaltningar sitter för närvarande till viss del i tillfälliga lokaler. I väntan på flytt till ordinarie lokaler genomförs en del av den löpande lokalvården i extern regi. Vid flytten till ordinarie lokaler planerar stadsfastighetsförvaltningen att se över hur lokalvården ska lösas långsiktigt för de fyra verksamheterna.

Som tidigare beskrivits har IoFF inga anställda lokalvårdare, men har egen personal i många av sina idrottshallar som utför lokalvård inom ramen för sin tjänst som idrottsarbetare. Förvaltningen bedömer att egen regi är dyrare än extern regi, men att det har andra fördelar som väger över. Fördelarna som beskrivs liknar de som beskrivs av grundskoleförvaltningen. Egen regi medför en flexibilitet, bland annat eftersom den egna personalen inte bara ansvarar för planerad och löpande städning utan också kan hantera akuta behov. Personalen kan också hantera andra praktiska uppgifter i lokalerna och är dessutom en närvarande vuxen på ett annat sätt än vad en externt anställd person blir. Egen personal bedöms alltså sammantaget skapa flexibilitet och bidra till trygghet i verksamheten.

Samtidigt köper IoFF också in viss löpande lokalvård, exempelvis för simhallar, där det ställs särskilda krav på hygien, teknik och städning när det inte finns besökare i lokalerna.

Sammantaget har det inneburit att lokalvården i denna verksamhet bedömts vara enklare att hantera genom externa leverantörer. Motsvarande resonemang framförs till varför i princip samtliga nämnder, som ingått i stadsledningskontorets urval, helt anlitar externa leverantörer för specialiserade städtjänster så som höghöjdsstädning, golvvård, mattvätt och fönsterputsning. Det är tjänster där behov uppstår mer sällan som ställer särskilda krav på utrustning och kompetens. Det bedöms därför inte vara ändamålsenligt att hantera denna typ av lokalvård i egen regi.

Ett annat skäl till löpande lokalvård i egen regi som framkommit i kartläggningen är säkerhetskrav. Det gäller bland annat hos kretslopp och vattenförvaltningen, som med undantag av vikarier, bedriver löpande lokalvård i egen regi. Egen personal bedöms vara en fördel för att kunna upprätthålla kontroll och säkerhet. Liknande motiv till egen personal finns bland annat hos kulturförvaltningen, där delar av verksamheten hanterar exempelvis skyddsvärda objekt och objekt med höga värden. Förvaltningen bedömer därför att det finns behov av att ha kontroll över vilken personal som vistas i lokalerna och därför är det enklare med egen personal.

Flera förvaltningar nämner också att man upplever att det är enklare att få en högre kvalitet i lokalvården när den bedrivs i egen regi. Samtidigt pekar flera förvaltningar också på att extern regi medför en alternativkostnad i form av uppföljning och kontroll av att tjänsten levereras med rätt kvalitet. I dialogen med både INK och representanter för de privata företagen påtalas också att vid externa köp behöver stadens förvaltningar ha en hög beställarkompetens för att leverantörerna ska få rätt förutsättningar för att leverera med god kvalitet. Både beställare och leverantörer ska ha en gemensam bild av uppdragets omfattning och leverans. Som en del av stadens kategoriplansarbete på området finns prioriterade aktiviteter som tar sikte för att höja beställarkompetensen i stadens verksamheter.

Ett annat motiv som några förvaltningar framhållit som skäl till lokalvård i extern regi är att det bedöms vara enklare att hantera. Förvaltningarna behöver till exempel inte hantera vikarier eller sköta personaladministration, säkerställa rätt kompetens hos personalen, eller hantera rehabiliteringsärenden eftersom ansvaret ligger hos den externa leverantören.

Arbetsvillkor för anställda i egen regi och hos privata aktörer

Skäliga arbetsvillkor regleras på flera olika nivåer

Lagstiftningen reglerar grundläggande arbetsvillkor

Alla arbetsgivare, både offentliga och privata, är skyldiga att följa den lagstiftning som reglerar villkoren i arbetslivet. Det inkluderar bland annat arbetstidslagen som reglerar hur mycket och när en arbetstagare får arbeta, liksom krav på raster och dygnsvila. Det finns också särskilda lagar som skyddar specifika grupper av arbetstagare. Exempelvis gäller lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda arbetstagare, samt föräldraledighetslagen som ger rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Lagen om anställningsskydd (LAS) reglerar bland annat anställningsformer och uppsägningar, medan medbestämmandelagen (MBL) ger arbetstagare och fackliga organisationer rätt till inflytande i frågor som rör arbetsförhållanden. För offentligt anställda gäller även lagen om offentlig anställning. Semesterlagen reglerar arbetstagares rätt till semester och semesterersättning.

Arbetsvillkoren regleras också i kollektivavtal och lokala avtal

Utöver vad som anges i lag har arbetsgivare och arbetstagarorganisationer stora möjligheter att avtala om anställningsvillkor genom kollektivavtal. Avtalen kan närmare reglera en rad frågor som inte alltid styrs i detalj i lagstiftningen. Det gäller till exempel lön, arbetstider, semester, övertidsersättning, pension och andra anställningsvillkor. Kollektivavtalen kan innehålla anpassningar eller undantag från vissa lagregler, under förutsättning att lagen tillåter det.

Göteborgs Stad har som arbetsgivare tecknat flera kollektivavtal som omfattar lokalvårdare. Det centrala avtalet som reglerar anställningsvillkor för lokalvårdare inom kommunal sektor är det mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sobona och fackförbundet Kommunal.¹ Detta avtal omfattar bland annat löner, arbetstider, semester, försäkringar och pensioner. Utöver det centrala avtalet har Göteborgs Stad även lokala kollektivavtal som kompletterar de centrala bestämmelserna. Dessa lokala avtal reglerar frågor som arbetstidsförläggning, rätt till heltid och samverkan på arbetsplatsen. Det finns också lokala avtal inom specifika nämnders verksamhetsområde. Det kan till exempel handla om nattarbete vid evenemang.

För anställda hos stadens leverantörer gäller de kollektivavtal som respektive arbetsgivare har tecknat, i den mån sådana finns. Samtliga leverantörer inom stadens ramavtal för lokalvårdstjänster är medlemmar i Almega, och omfattas därmed av de olika kollektivavtal för serviceentreprenad som Almega Tjänsteförbunden har tecknat med dels Fastighets och SEKO, dels med Kommunal.² I avtalen finns möjlighet till lokala överenskommelser. Stadsledningskontoret har dock inte tagit del av några sådana inom ramen för denna kartläggning.

Göteborgs Stad ställer krav på skäliga arbetsvillkor i ramavtalet

Upphandlingar inom områden där det finns risk för oskäliga arbetsvillkor, och som uppgår till ett visst värde, ska enligt lagstiftningen³ innehålla arbetsrättsliga villkor. Städtjänster är ett sådant område, där Upphandlingsmyndigheten bedömt att det finns risk för oskäliga arbetsvillkor. Bedömningen grundar sig på faktorer som att branschen präglas av låg utbildningsnivå, låg kollektivavtalsäckning, svårigheter att inspektera arbetsmiljön, misstänkta lagöverträdelse, risk för svartarbete och förekomst av långa underleverantörskedjor. De arbetsrättsliga villkoren i denna typ av upphandling ska omfatta lön, semester och arbetstid som arbetstagarna som utför arbete inom det upphandlade kontraktet minst ska erhålla. De villkor som sätts upp ska hämtas från, och vara i nivå med, de lägsta nivåer som följer av ett centralt kollektivavtal. Det är dock inte tillåtet att ställa krav på att leverantören ska vara bunden av ett kollektivavtal.

Syftet med bestämmelserna är att säkerställa att arbetstagare som utför uppdrag finansierade med offentliga medel har skäliga arbetsvillkor, samt att motverka osund konkurrens. En leverantör ska inte vinna ekonomiska fördelar i en upphandling genom att konkurrera med dåliga arbetsvillkor för sina anställda. Leverantören ansvarar även för att underleverantörer följer avtalsvillkoren. Därutöver pekar Göteborgs Stads riktlinje för inköp och upphandling på att staden ska använda inköp och upphandling som verktyg för

¹ Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK 24) mellan SKR, Sobona och Kommunal med bilaga Allmänna bestämmelser (AB 24).

² Kollektivavtal Serviceentreprenad 2023–2025 mellan Almega Tjänsteförbunden, Fastighets och SEKO, Kollektivavtal Serviceentreprenad 2023–2025 mellan Almega Tjänsteförbunden och Kommunal.

³ Lag (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU), Lag (2016:1147) om upphandling av koncessioner (LUK) samt Lag (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna (LUF).

att bidra till en hållbar utveckling. I det ingår att ställa krav på arbetsrättsliga villkor där det finns risk att arbetstagares rättigheter inte tillgodoses i produktion av varor eller i utförandet av en tjänst.

Göteborgs Stad ställer utifrån ovanstående krav på arbetsrättsliga villkor i ramavtalet för lokalvårdstjänster. Villkoren i avtalet omfattar lön och andra ersättningar, semester och arbetstid och utgår från Kollektivavtal Serviceentreprenad mellan Almega Tjänsteförbunden och Fastighets och SEKO. Kraven gäller även eventuella underleverantörer. Därutöver omfattar också ramavtalet krav på bland annat att personalen ska ha viss städutbildning och identitetskort. Leverantören ska antingen uppfylla stadens krav på arbetsrättsliga villkor genom att följa de villkor som anges i ramavtalet, eller genom att exempelvis tillämpa ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen.

Hur skiljer sig de arbetsrättsligavillkoren åt?

De faktiska skillnaderna i arbetsrättsliga villkor för lokalvårdare som utför arbete i någon av Göteborgs Stads verksamheter beror på hur de olika kollektivavtalen på området har utformats. Det finns vissa skillnader i arbetsvillkoren mellan lokalvårdare som är anställda i privat sektor enligt kollektivavtal mellan Almega, Fastighets och SEKO eller Kommunal, och de som är anställda i Göteborgs Stad enligt kollektivavtal mellan SKR, Sobona och Kommunal samt kompletterande lokala kollektivavtal. Dessa skillnader rör bland annat arbetstidsförläggning, rätt till heltid och formerna för samverkan på arbetsplatsen.

Avtalen är dock olika konstruerade, vilket gör det svårt att göra rättvisande jämförelser mellan villkoren. Till exempel kan övertidsersättning i ett avtal uttryckas som ett fast belopp per timme, medan det i ett avtal annat baseras på en procentsats av månadslönen. Nedan redovisas några av de centrala skillnaderna och likheterna i de avtal som stadsledningskontoret tagit del av, liksom vissa uppgifter om bland annat lön och sjukfrånvaro.⁴

Lön

Minimilönen i kollektivavtalen inom privat sektor är generellt högre än i gällande kollektivavtal inom kommunen även om konstruktionen skiljer sig åt. Hur stor skillnaden är varierar beroende på vilket av kollektivavtalen med Almega som är aktuellt.

Minimilönen i deras avtal med Fastighets och SEKO är från juni 2024 satt till 26 979 kronor i månaden, medan avtalet med Kommunal anger 25 339 kronor i månaden som lägsta lön år 2024. I kollektivavtalet som omfattar stadens egen personal är lägstalönen 22 500 kronor i månaden från 2025, eller 24 950 kronor i månaden för den med yrkesförberedande gymnasieutbildning.

Inom privat sektor regleras rätten till fasta lönetillägg, så kallade branschvanetillägg, av kollektivavtalen. Dessa ger anställda ett tillägg om 450 till 1 500 kronor per månad beroende på antal år i yrket. För anställda i kommunal sektor anges i avtalet att erfarenhet ska beaktas i lönesättningen, men inga fasta belopp finns angivna.

Utifrån de olika avtalen kan konstateras att lönetilläggen för obekvämt arbetstid är högre för anställda i kommunal sektor. Till exempel är tillägget för storhelg i Almegas,

⁴ Under år 2025 pågår omförhandling av kollektivavtalen. Jämförelsen utgår från de avtal som var aktuella i mars 2025. Från och med april finns nytt avtal mellan SKR, Sobona och Kommunal, HÖK25. För övriga parter kommer kollektivavtalen att omförhandlas senare under året.

Fastighets och SEKO:s kollektivavtal cirka 109 kronor, jämfört med cirka 123 kronor i kollektivavtalet för kommunal sektor.

Övertidsersättning betalas ut enligt olika principer i de olika avtalen. I Fastighets och SEKO:s avtal med Almega är ersättningen 69,13 kronor per timme på vardagar och 85,81 kronor på helger. I Kommunals avtal med Almega är beloppen något lägre. För anställda i Göteborgs Stad beräknas ersättningen i stället som en procentsats av månadslönen: 180 procent vid enkel övertid och 240 procent vid kvalificerad övertid, baserat på månadslön delat med 165. Den procentuella övertidsersättningen i kommunal sektor ger i många fall högre belopp än den fasta ersättningen i privat sektor, även vid lägre lönenivåer.

År 2023 var den genomsnittliga månadslönen för lokalvårdare anställda i Göteborgs Stad 26 696 kronor. Motsvarande siffra i privat sektor i Västsverige var 26 700 kronor, enligt tillgänglig statistik. Det finns dock inga uppgifter specifikt om löneläget hos de privata ramavtalsleverantörer som staden anlitar. Eftersom siffrorna är framtagna på olika sätt och kan bygga på olika avgränsningar, bör de tolkas med viss försiktighet.

Kompletterande ersättningar vid arbetsskada, sjukdom med mera

Både anställda hos privata arbetsgivare med kollektivavtal och anställda i kommunen omfattas av avtalsförsäkringar som bland annat kan komplettera den lagstadgade ersättning individen får från Försäkringskassan på grund av sjukdom och arbetsskada. Ersättningsnivåer och villkor kan till viss del skilja sig åt mellan de olika sektorerna, men dessa skillnader har inte varit möjliga att redogöra för i detalj inom ramen för detta uppdrag.

År 2023 var sjukfrånvaron för lokalvårdare anställda av Göteborgs Stad 8 procent. Stadsledningskontoret har inte haft tillgång till motsvarande statistik från stadens ramavtalsleverantörer. Enligt Almega⁵ var dock sjukfrånvaron i städ- och servicebranschen i snitt 7,9 procent år 2023. Siffran omfattar inte bara lokalvårdare utan även personal i vissa andra närliggande yrken.⁶ Eftersom statistiken till viss del omfattar olika grupper är siffrorna inte helt jämförbara.

Semester

Utifrån de aktuella avtalen framgår att semester för lokalvårdare i privat sektor utgår från lagstiftningen, det vill säga 25 semesterdagar, med möjlighet till lokala avtal. Inom kommunal sektor har lokalvårdare rätt till 25 semesterdagar upp till 39 års ålder, 31 dagar från och med 40 år och 32 dagar från 50 år. Semestertillägget är till exempel 0,8 procent av månadslönen i avtalet mellan Almega, Fastighets samt SEKO och 0,605 procent i avtalet som omfattar Göteborgs Stads egen personal.

Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd lokalvårdare är i både kommunal och privat sektor i grunden 40 timmar per helgfri vecka. Skillnader finns dock i hur arbetstiden beräknas när arbetet förläggs på kvällar och helger. Vid nattarbete i privat regi räknas varje timme som 1,08 timmar när den ordinarie arbetstiden beräknas. Vid nattarbete i kommunal regi ska den genomsnittliga arbetstiden vara 34 timmar och 20 minuter.

⁵ Branschrapport Städ och service 2024, Fakta och utveckling för branschen. Almega Serviceföretagen.

⁶ Almegas statistik omfattar anställda i företag inom städ, hemservice och facility management.

Sammantaget innebär de olika skillnaderna avseende arbetstid att en heltidsanställd lokalvårdare i kommunal sektor behöver arbeta färre timmar per vecka för att uppnå heltid om arbetet omfattar kvällar och helger. Av intervjuerna med stadens förvaltningar framkommer dock att det är mer vanligt att den egna personalen arbetar under dagtid på vardagar.

En annan skillnad gäller rätten till heltid. I privat sektor finns utifrån aktuella avtal ingen sådan garanti, utan sysselsättningsgraden beror på arbetsgivarens behov och lokal praxis. Däremot finns en överenskommelse mellan parterna på arbetsmarknaden om att andelen heltider i branschen ska öka. I Göteborgs Stad finns lokala kollektivavtal som ger rätt till heltid. Enligt Almega Serviceföretagens senaste branschrapport⁷ var andelen heltidsarbetande i medlemsföretagen inom städ och service 58,5 procent år 2023. Siffrorna gäller dock inte specifikt stadens ramavtalsleverantör eller för de anställda där som arbetar i stadens verksamheter. Det har inte varit möjligt att ta fram sådana underlag. Siffrorna säger inte heller något om i vilken utsträckning det förekommer ofrivillig deltid. I Göteborgs Stad var andelen heltidsanställd städpersonal cirka 96 procent exklusive timanställda.

Delade turer är tillåtna i kollektivavtalen för privat sektor men inte i Göteborgs Stad enligt gällande lokalt avtal. Utifrån lokala avtal har stadens nämnder vidare möjlighet att erbjuda sin personal flexibel arbetstid (flectid) om det är förenligt med verksamhetens krav.

Föräldraledighet och annan tjänstledighet

När det gäller föräldraledighet kan berörd personal i både kommunal och privat sektor få ett föräldrapenningtillägg på 10 procent av lönebortfallet, men villkoren för utbetalning skiljer sig åt. I privat sektor får anställda föräldrapenningtillägget under 60 eller 180 dagar, förutsatt att de har varit anställda i minst 12 månader under de senaste fyra åren hos en arbetsgivare med kollektivavtal. Antalet dagar utgår från anställningstiden, och ersättningen betalas som längst ut till barnet är 18 månader. I Göteborgs Stad gäller att anställda kan få tillägget efter en anställningstid på minst 180 dagar. Tillägget betalas ut under 180 kalenderdagar, dock längst till dess att barnet fyller 24 månader.

Vid tjänsteledighet och annan frånvaro ger avtalen inom både privat och kommunal sektor rätt till viss ledighet med lön vid personliga händelser. Det gäller till exempel nära anhörigs bortgång och begravning. Inom privat sektor omfattas fler typer av händelser rätt till ledighet. Det kan till exempel handla om ledighet vid akuta läkar- och tandläkarbesök samt eget bröllop och 50-årsdag.

Andra villkor och förmåner

Det finns bestämmelser i LAS som, oavsett sektor, ger anställda ett visst skydd när hela eller delar av en verksamhet går över till en annan arbetsgivare. Staden erbjuder också en särskild anställningstrygghet som innebär att tillsvidareanställd medarbetare som förhandlats övertalig ska ges ett annat skäligt erbjudande inom staden. I kollektivavtalet mellan Almega och Kommunal finns också så kallade garantiregler som skyddar arbetstagarna vid ett övertagande som inte är en verksamhetsövergång enligt LAS.

Anställda kan också erbjudas olika typer förmåner utöver de arbetsrättsliga villkor som beskrivits ovan.

⁷ Branschrapport Städ och service 2024, Fakta och utveckling för branschen. Almega Serviceföretagen.

I de kontakter stadsledningskontoret haft med stadens ramavtalsleverantörer inom ramen för uppdraget har en leverantör uppgett att man erbjuder sina anställda friskvårdsbidrag. Stadsledningskontoret har därutöver inte tagit del av uppgifter som beskriver ytterligare förmåner hos dessa leverantörer.

Göteborgs Stad erbjuder ett utbud av förmåner för den egna personalen. Förutom ett friskvårdsbidrag på 2 500 kronor per år erbjuds till exempel rabatter via stadens förmånsportal, cykelbidrag, möjlighet att leasa cykel, semesterväxling, tillgång till personalstöd och karriärcenter, löneväxling till tjänstepension och pensionsrådgivning.

Vad visar stadens uppföljning av de arbetsrättsliga villkoren hos ramavtalsleverantörerna?

För att staden ska kunna säkerställa att våra ramavtalsleverantörer lever upp till de krav som ställs på bland annat arbetsvillkor, måste avtalen följas upp. Ansvar för att uppföljningen är delat mellan INK och den förvaltning som gör inköp inom aktuellt ramavtal. Beställaren ansvarar för att följa upp att tjänster levereras i enlighet med avtal, och ska vid väsentliga brister återkoppla till INK, som arbetar på flera sätt för att säkerställa att staden gör affärer med sunda leverantörer, bland annat genom kontroller och uppföljning. Inom lokalvårdsområdet har INK genomfört två fördjupade uppföljningar under senare år. Dessa har omfattat bland annat leverantörernas efterlevnad av arbetsrättsliga villkor. Uppföljningarna har skett genom stickprov och omfattat både arbetsplatsbesök och dokumentgranskning.

Den första uppföljningen genomfördes 2019 med utgångspunkt i dåvarande ramavtal, som omfattade tolv leverantörer. Det ramavtalet var första gången som staden ställde krav på arbetsrättsliga villkor inom lokalvården. Uppföljningen visade flera brister, främst kopplade till löneutbetalningar, såsom utebliven semesterersättning och felaktig hantering av branschvanetillägg. Leverantörerna åtgärdade dessa brister i efterhand.

Den andra uppföljningen genomfördes under perioden 2022-2024, utifrån nuvarande ramavtal med tre leverantörer. Här identifierades betydligt färre avvikelser. Endast en avvikelse gällande felaktig lön upptäcktes. INK:s analys är att leverantörerna på det nuvarande ramavtalet har större kännedom om de anställdas rättigheter samt bättre fungerande rutiner och administrativa system.

Staden som köpare av lokalvård – hur påverkar vi leverantörernas förutsättningar att ge skäliga arbetsvillkor?

Som tidigare beskrivits ställer Göteborgs Stad krav på vissa arbetsvillkor för personal hos upphandlade aktörer genom ramavtalens utformning. I kartläggningen framkommer att staden därutöver, både i själva upphandlingsförfarandet liksom i beställningarna av lokalvårdstjänster kan påverka leverantörernas förutsättningar att faktiskt erbjuda skäliga arbetsvillkor för sin personal i både positiv och negativ riktning.

Upphandling som en del av arbetet för goda arbetsvillkor

Upphandlingar kan se olika ut, och det är svårt att generellt säga hur en upphandling ska genomföras för att ge önskat resultat. Det handlar bland annat om vilka krav som ska ställas, men också om hur olika anbud ska värderas utifrån faktorer så som pris och kvalitet. Den upphandlande organisationen ska anta det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet utifrån någon av utvärderingsgrunderna pris, kostnad eller bästa förhållande mellan pris och kvalitet.

I stadsledningskontorets dialog med fackförbund och Almega framhålls vikten av att kommunens upphandlingar inte har alltför stort fokus på pris eller lägger prisnivån i upphandlingen alltför lågt för att leverantörerna ska ha förutsättningar att erbjuda sina anställda skäliga villkor. För låga prisnivåer ökar också risken för anbud från oseriösa aktörer. Enligt Almegas branschrapport 2024 har en majoritet av medlemsföretagen inom städ- och servicebranschen valt att inte delta i offentliga upphandlingar de senaste två åren. Sju av tio företag uppger att orsaken är ett allt för stort fokus på lägsta pris, vilket gör det svårt att konkurrera utan att kompromissa med kvalitet eller arbetsvillkor. Även allt för korta avtalsperioder och brist på dialog mellan upphandlande myndighet och leverantör bidrar till att man inte deltar i upphandlingar. Vissa seriösa aktörer beskriver att man känner sig motarbetad snarare än välkommen, och uppfattar att upphandlingarna inte främjar sund konkurrens.⁸ Både Fastighets och Almega har räknat på vad lokalvårdstjänster bör kosta för att kunna täcka leverantörernas olika omkostnader. Fastighets bedömer att Göteborgs Stad i tidigare upphandling lagt prisnivån alltför lågt.

INK menar att frågor om kravställning och prisnivåer i upphandlingar är komplexa, men framhåller att staden arbetar aktivt med dessa frågor på flera sätt. Sedan 2019 pågår ett så kallat kategoriarbete med syfte att utveckla strategier för bättre styrning, kontroll och uppföljning inom lokalvårdsområdet. I detta arbete ingår att främja sund konkurrens, säkerställa att leverantörer agerar seriöst samt att öka efterlevnaden av stadens hållbarhetskrav. Inför den nya upphandlingen av lokalvårdstjänster, som planeras till 2025, har förvaltningen samlat in erfarenheter från nuvarande ramavtal och genomfört dialoger med leverantörer. I dessa samtal lyfts bland annat arbetsrättsliga frågor, konkurrensförhållanden och risker kopplade till arbetslivskriminalitet. Leverantörerna har betonat att rimliga prisnivåer och väl avvägda krav är avgörande för att kunna erbjuda goda arbetsvillkor, en trygg arbetsmiljö och heltidsanställningar. INK har också tagit del av synpunkter från branschens arbetsgivarorganisation Almega och fackliga parter som menar att ett alltför starkt fokus på pris riskerar att leda till sämre villkor och ökad risk för oseriösa aktörer. Mot denna bakgrund analyserar förvaltningen möjliga modeller för kravställning, prissättning och anbudsutvärdering inför den kommande upphandlingen, med ambitionen att skapa förutsättningar för kvalitet, rimliga villkor och hållbara avtal.

Staden som beställare

I INK:s uppföljning av stadens tidigare ramavtalet för lokalvård 2019 konstaterades att det fanns flera brister i hur beställningar hanterats av staden. Två leverantörer valde att avsluta sitt samarbete på grund av omfattande fel i beställningarna och återkommande förändringar under pågående uppdrag. Arbetsmiljön för berörda lokalvårdare påverkades negativt, med hög arbetsbelastning och stor stress som följd. I uppföljningen som genomfördes under perioden 2022-2024 konstaterade INK att flera av de krav som ställs på leverantörerna i ramavtalet är svåra att uppfylla på grund av hur staden agerar som beställare. Exempelvis har det i vissa fall saknats fungerande rutiner för kemikaliehantering när förvaltningarna själva ansvarat för inköp av städmaterial. Detta innebär att staden inte lever upp till de krav som samtidigt ställs på leverantörerna.

I de dialoger som INK har fört med stadens ramavtalsleverantörer inom lokalvård framkommer flera faktorer i förvaltningarnas beställningsrutiner som påverkar leverantörernas möjligheter att erbjuda goda arbetsvillkor för sin personal. Bland annat beskrivs ett återkommande problem med att beställningar ibland görs med kort varsel och

⁸ Branschrapport Städ och service 2024, Fakta och utveckling för branschen. Almega Serviceföretagen.

för mycket korta perioder. Dessutom beskrivs fall där beställningsvolymen minskat kraftigt. Denna typ av faktorer försvårar leverantörernas möjligheter att planera arbetet, erbjuda kontinuitet och skapa trygga anställningar för sin personal. Förtroendet har också påverkats negativt när ytor visat sig vara felaktigt uppmätta och när förvaltningar genomfört kontroller av genomfört arbete med personal som inte haft tillräcklig kunskap om vad som varit överenskommet. En annan brist som framkommit gäller otydlighet i vad beställningarna faktiskt omfattar. Oklara beställningar leder till merarbete för både beställare och leverantör, och kan försämra förutsättningarna för leverantörens personal.

I dialogen stadsledningskontoret haft med Almega beskrivs också att möjligheten till heltid för lokalvårdare påverkas av hur stadens beställningar utformas. Korta och oregelbundna uppdrag från offentliga beställare försvårar långsiktig schemaläggning och stabila anställningar. Beställningar av lokalvård som ska utföras på obekvämt arbetstid, som kvällar och helger, påverkar leverantörernas möjlighet att erbjuda goda arbetsvillkor negativt. I dialogen med INK bekräftas att sådana beställningsmönster finns i staden. Det förekommer att förvaltningarna inte har städpersonal i lokalerna samtidigt som det bedrivs verksamhet där.

I stadens aktuella kategoriplan finns ett antal prioriterade aktiviteter som syftar till att stärka beställarkompetensen inom staden. Det handlar om att stärka beställarkompetensen genom lokala samordnare, öka kunskapen om en gemensam kvalitetsstandard, effektivisera beställnings- och uppföljningsrutiner samt att etablera ett forum för dialog mellan beställare och leverantörer. Målet är att skapa bättre förutsättningar för långsiktiga, hållbara samarbeten inom ramen för stadens lokalvårdsupphandlingar.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontorets kartläggning visar att lokalvården i Göteborgs Stad organiseras på olika sätt beroende på nämndernas verksamhetsinriktning, lokalförutsättningar och egna bedömningar av vad som ger bäst kvalitet, flexibilitet och kostnadseffektivitet. I vissa fall har förvaltningarna gjort mer aktiva val utifrån sådana överväganden. I andra fall är dagens lösning snarare ett resultat av beslut tagna i samband med tidigare organisationsförändringar. Sammantaget innebär detta att vissa nämnder hanterar lokalvården helt i egen regi, andra anlitar upphandlade leverantörer, och många har valt en kombination av båda modellerna.

En översiktlig jämförelse visar att kollektivavtalen för personal i Göteborgs Stad i vissa avseenden innebär mer förmånliga villkor än motsvarande avtal hos stadens ramavtalsleverantörer, exempelvis fler semesterdagar och rätt till heltid. I andra avseenden är villkoren mer likvärdiga, och i något fall mer förmånligt i privat sektor. Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att stadsledningskontoret haft mer heltäckande tillgång till information om anställningsvillkoren inom Göteborgs Stad än information om anställningsvillkor hos de privata leverantörerna. Det faktiska utfallet för individen påverkas dessutom av fler faktorer än vad som regleras i avtal, såsom arbetsplatsens organisering, ledarskap och personliga önskemål, exempelvis om att arbeta deltid eller på obekvämt arbetstid.

Staden arbetar aktivt för att säkerställa seriösa ramavtalsleverantörer inom lokalvårdsområdet, liksom skäliga arbetsvillkor, genom både kravställande, uppföljning samt förbättrad beställarkompetens. Stadens sätt att beställa lokalvård påverkar leverantörernas möjlighet att planera och bemanna sina uppdrag på ett hållbart sätt.

Kort framförhållning, snabba förändringar eller otydliga uppdrag kan försvåra deras arbete och i förlängningen påverka arbetsvillkoren för personalen. En stärkt beställarkompetens handlar därför inte bara om att göra kostnads- och kvalitetseffektiva inköp, utan också om att staden i sina beställningar tar hänsyn till hur dessa påverkar leverantörernas möjligheter att erbjuda rimliga arbetsvillkor.

Stadsledningskontoret har, i enlighet med det givna uppdraget, genomfört en översiktlig kartläggning av lokalvårdsarbete inom nämndernas verksamheter. I ärendet redovisas vilken typ av lokalvård som utförs av Göteborgs Stads egna anställda respektive vilken som köps in från stadens upphandlade leverantörer. Ärendet innehåller även en jämförelse av arbetsvillkoren för lokalvårdare anställda i Göteborgs Stad och för dem som arbetar hos stadens ramavtalsleverantörer. Mot denna bakgrund bedömer stadsledningskontoret att uppdraget kan förklaras fullgjort.

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och utredning

Stadsdirektör

§ 824 Ärendenummer SLK-2024-00845

Yrkande från V, S och MP angående kartläggning av lokalvårdsarbete i Göteborgs Stad

Beslut

Enligt yrkande från V, S och MP:

Stadsledningskontoret får i uppdrag att genomföra en översiktlig kartläggning av lokalvårdsarbete i nämndernas verksamheter, vad som utförs av anställda i Göteborgs Stad respektive som upphandlas. Kartläggningen ska jämföra arbetsvillkor mellan egen regi och upphandlande aktörer.

Tidigare behandling

Bordlagt den 25 september 2024, § 781.

Handlingar

Yrkande från V, S och MP den 18 september 2024.

Yttrande från M, D, L och KD den 4 oktober 2024.

Yrkanden

Axel Josefson (M) och Jörgen Fogelklou (SD) yrkar avslag på yrkande från V, S och MP den 18 september 2024.

Daniel Bernmar (V) yrkar bifall till yrkande från V, S och MP den 18 september 2024.

Propositionsordning

Ordföranden Jonas Attenius (S) ställer propositioner på bifall respektive avslag på yrkandet från V, S och MP och finner att det bifallits.

Protokollsanteckningar

Representanterna från M, D, L och KD antecknar som yttrande en skrivelse från den 4 oktober 2024.

Emmyly Bönfors (C) antecknar följande till protokollet: Om jag hade fått rösta hade jag yrkat avslag på detta yrkande.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret