

SLÄPP FRAM JOB BEN!

SÅ KAN SERVICEFÖRETAGEN BIDRA
TILL FLER ARBETSTILLFÄLLEN



Städ och
fönsterputs



Hemservice



Facility
management



Sanering

Serviceföretagen
● almega

INNEHÅLL

Sammanfattning	2
Vi bidrar med riktiga jobb	3
Utanförskapet – vår tids främsta utmaning	4
Serviceföretagen – Sveriges nya basnäring	5
Sämre kvalitet och färre nya jobb med lägsta pris	6
Alla följer inte spelets regler	10
Offentliga aktörer tar tillbaka tjänster i egen regi	12
Sämre tillväxt utan rätt medarbetare	13
Den skadliga regelbördan växer	15
Intervjuer	17
Låt oss släppa fram nya jobb!	21
Rekommendationer	23
Om Demoskops undersökning	24

SAMMANFATTNING

Det har länge varit svårt för utrikes födda att ta sig in på arbetsmarknaden. Trots att Sverige i flera års tid befunnit sig i en stark högkonjunktur kvarstår utmaningen. De ekonomiska och sociala kostnaderna som följer av situationen är höga.

För att bryta utvecklingen krävs kraftfulla åtgärder som främjar framväxten av nya arbetstillfällen. De arbetsintensiva tjänstenäringarna har historiskt varit mycket framgångsrika i att sysselsätta utrikes födda. Servicebranschen, där 55 procent av medarbetarna är födda i ett annat land än Sverige, har länge varit en av de mest mångkulturella branscherna i landet. Det är också i servicebranschen som många av framtidens arbetstillfällen kan växa fram. Få andra branscher har lika låga trösklar som servicenäringen.

I denna rapport beskrivs de utmaningar och hinder som servicebranschen står inför, men också den potential som finns i branschen. Almega Serviceföretagens medlemmar sysselsätter i dag cirka 54 000 personer. Med rätt åtgärder och reformer skulle den siffran kunna öka betydligt.

- ✓ **Riktiga jobb i stället för arbetsmarknadspolitiska åtgärder** – Hellre än att skapa nya arbetsmarknadspolitiska åtgärder bör politiken underlätta framväxten av riktiga arbetstillfällen. Genom att satsa mer resurser på städning och andra servicetjänster kan politiken bidra till att möjliggöra nya jobb i serviceföretagen, men också förbättra kvaliteten på städningen och underhållet av bland annat sjukhusmiljöer och skolmiljöer.
- ✓ **Stärk kvaliteten i offentliga upphandlingar** – De offentliga köparnas ensidiga fokus på lägsta pris har minskat intresset bland Almega Serviceföretagens medlemmar att lämna anbud i offentliga upphandlingar. För att få fler att vilja medverka – och därmed bidra till ökad resurseffektivitet i offentlig sektor – måste hanteringen av offentliga upphandlingar bli bättre, både avseende förberedelser och uppföljning.
- ✓ **Stärk språkundervisningen för nyanlända** – Språket är den viktigaste nyckeln för att ta sig in i det svenska samhället och etablera sig på arbetsmarknaden. Därför måste svenskundervisningen för nyanlända förbättras. Utan tillräckliga kunskaper och färdigheter i det svenska språket kommer servicebranschen inte att kunna släppa fram alla de arbetstillfällen som det finns efterfrågan på.
- ✓ **Låt regelverken främja nya arbetstillfällen** – Nya regler bör i större utsträckning bedömas utifrån om de underlättar för företag att anställa och växa. För företagen inom hemservice har rut-avdraget inneburit en historisk jobbtillväxt. De gällande reglerna är dock långt från intuitiva. För att minska regelkrånglet behöver rut-avdraget utvecklas till ett hem-avdrag som täcker alla tjänster som utförs i, eller i anslutning till, kundens hem.

EN NÄRING, FYRA UNDERORGANISATIONER

Almega Serviceföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation med cirka 1 200 medlemsföretag som sysselsätter ungefär 54 000 anställda.

Serviceföretagen består av fyra underorganisationer: Städföretagen, Hemserviceföretagen, FM-företagen samt Saneringsföretagen.



Städ och
fönsterputs



Hemservice



Facility
management



Sanering



**Våra medlemmar kan släppa fram
morgondagens arbetstillfällen. Riktiga jobb,
inte arbetsmarknadspolitiska åtgärder.**

VI BIDRAR MED RIKTIGA JOBB

Hur uppstår ett arbetstillfälle? Den som följer samhällsdebatten kan lätt få för sig att det är politikernas förtjänst. Under ett valår tävlar partierna också om vem som säger sig kunna skapa flest jobb, särskilt för människor som står lite längre ifrån arbetsmarknaden. Många gånger slutar det i rena glädjekalkyler. Riksrevisionen presenterade i maj 2018 en granskning av en rad arbetsmarknadspolitiska åtgärder åren 2006–2015 och konstaterade att samtliga regeringar har tenderat att systematiskt överskatta antalet framtida deltagare och i förlängningen därför också har räknat fel på kostnaderna.

Nej, svaret på frågan hur ett arbetstillfälle uppstår är enklare än så då jobbskapande i grund och botten handlar om företagande och inte politik. Men att få fram nya jobb är också en betydligt mer komplicerad process eftersom företag som vill växa och utvecklas förutsätter ett företagsklimat som uppmuntrar risktagande och entreprenörskap.

Sverige har stora problem med att få utrikes födda i arbete. Tudelning, utanförskap och klyftor är alla synonymer till samma grundläggande utmaning som präglar vår samtid: att ge alla människor en möjlighet att utifrån sina förutsättningar arbeta och tjäna sitt eget uppehälle. Servicebranschen har historiskt varit framgångsrik i att bidra till sysselsättning för denna grupp. Med rätt förutsättningar kan våra medlemmar även släppa fram morgondagens arbetstillfällen – riktiga jobb, inte arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Almega Serviceföretagen företräder ungefär 1 200 företag med cirka 54 000 anställda som tillsammans omsätter 35 miljarder kronor. Våra medlemmar tar hand om fastighetskötsel, receptionstjänster, lokalvård, hushållsnära tjänster, sanering och teknisk förvaltning. Vissa gånger sker det som enstaka tjänster, men allt oftare i multilösningar för att leverera tjänster som är så bra att de som köper dem kan fokusera på sin egen kärnverksamhet. Genom att anlita serviceföretag kan svenska företag och offentliga organisationer öka sin konkurrenskraft.

Syftet med denna rapport är att hjälpa fler beslutsfattare att få upp ögonen för den potential som våra medlemmar har. Genom att identifiera det som hindrar branschen från att växa hoppas vi uppmuntra till reformer som gör det möjligt för våra medlemmar att släppa fram ännu fler jobb.

Rapporten består av fem delar. I den inledande delen tecknas bilden av den tudelning mellan inrikes födda och utrikes födda som i växande utsträckning utmärker svensk arbetsmarknad.

I rapportens andra del påminner vi om serviceföretagens historiska förmåga att bidra med nya arbetstillfällen.

Rapportens tredje del bjuder på en genomgång av de utmaningar och konkreta problem som medlemsföretagen upplever och som på olika sätt försvårar eller hindrar framväxten av nya arbetstillfällen. Intervjuer med medlemmar från olika delar av organisationen ger inblick i företagarnas vardag och svårigheterna som de upplever.

I rapportens avslutande del ges en beskrivning av serviceföretagens potential och rekommendationer till politiska åtgärder som krävs för att möjliggöra en fortsatt positiv utveckling för servicenäringen.



Ari Kouvonen
Näringspolitisk expert

UTANFÖRSKAPET – VÅR TIDS FRÄMSTA UTMANING

Hög sysselsättning på tudelad arbetsmarknad

Sveriges ekonomi går på högvarv. Företagens försäljning ökar samtidigt som sysselsättningen växer. Den starka utvecklingen på arbetsmarknaden innebär att andelen sysselsatta i arbetsför ålder ligger på drygt 80 procent, cirka tio procentenheter högre än snittet i EU. Detta har resulterat i en situation där det på flera delar av arbetsmarknaden råder brist på arbetskraft.

De höga sysselsättningstalen till trots ligger vi samtidigt i botten när det gäller att få utrikes födda i arbete. En stor och växande andel av befolkningen i arbetsför ålder står utanför arbetsmarknaden, däribland nyanlända flyktinginvandrare. Sverige uppvisar faktiskt den näst största skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda i hela Europa.

Långdragen etablering skapar problem

Tiden det tar för en utrikes född person att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden skiljer sig åt och beror i stor utsträckning på den enskildes utbildningsbakgrund. Det går i regel snabbare att hitta arbete för den som har en gymnasial eller eftergymnasial utbildning.

Aktuell statistik visar att det tar i genomsnitt åtta år innan hälften av flyktinginvandrarna som kommit till Sverige förvärvsarbetar. Bland flyktinginvandrare som enbart har förgymnasial utbildning är situationen ännu besvärligare. I den gruppen har inte ens hälften ett arbete efter 16 år i Sverige. Det kan jämföras med Tyskland där hälften av flyktingarna har jobb efter fem år.

De som inte lyckas hitta ett arbete riskerar att få en svår privatekonomisk situation. Bristen på sysselsättning är dock inte enbart en fråga om pengar. Utrikes födda utan arbete går miste om möjligheten att få ingå i en arbetsgemenskap, att få kollegor och på så vis lättare integreras i samhället. Även samhället i stort betalar ett högt pris för utvecklingen. Medan de ekonomiska kostnaderna bland annat handlar om en högre belastning av de offentliga trygghetssystemen mäts de sociala kostnaderna i termer av utanförskap, ett tillstånd som tenderar att gå i arv.

Fler jobb behövs för att bryta utanförskapet

På kort sikt tyder allt på en fortsatt stark svensk ekonomi. Sysselsättningen väntas öka under 2018–2019 för att därefter mattas av, enligt Konjunkturinstitutets senaste prognos. Utvecklingen innebär att många som är nya i Sverige kommer att hitta arbete. Erfarenheterna från de senaste åren visar samtidigt att stora grupper inte kommer att kunna ta klivet in på arbetsmarknaden trots hög efterfrågan och tilltagande brist på arbetskraft. Därför brådskar reformer som möjliggör framväxten av nya arbeten som inte kräver studier på gymnasial eller eftergymnasial nivå. Utan sådana förändringar lär tudelningen på arbetsmarknaden fortsätta att växa med de konsekvenser för människor och samhället i stort som det innebär.



Aktuell statistik visar att det tar i genomsnitt åtta år innan hälften av flyktinginvandrarna som kommit till Sverige förvärvsarbetar.

SERVICEFÖRETAGEN – SVERIGES NYA BASNÄRING

Låga trösklar – stor potential

Serviceföretagen har stor betydelse för svensk ekonomi och utgör dessutom en viktig jobbmotor. Medlemmarna i Almega Serviceföretagen växer och sysselsatte 2017 cirka 54 000 personer. En stor del av den ökade sysselsättningen i branschen sker hos Almegas stora och medelstora medlemsföretag.

Det som utmärker branschen är förmågan att skapa sysselsättning utan krav på utbildning. 30 procent av de anställda har som högst tio år i skolan.¹ Bara cirka 20 procent har en eftergymnasial utbildning. Det gör detta till en av de branscher i Sverige med lägst trösklar och därmed störst potential att bidra till att minska utanförskapet.

Servicebranschen är dessutom en av de mest mångkulturella branscherna i Sverige. 55 procent av de anställda i branschen är födda i ett annat land än Sverige, enligt Statistiska centralbyrån. Jämfört med 2010 är det en ökning med närmare 11 procentenheter. Även i detta avseende utmärker sig branschen.

Det har gjorts flera studier som bekräftar att det framför allt är företagen inom de arbetsintensiva tjänstenäringarna som anställer utrikes födda. Till sammans med besöksnäringen, vård- och omsorgssektorn och delar av transportsektorn, framför allt taxiverksamhet och kollektivtrafik, lyftes städbranschen fram som särskilt framgångsrik i att anställa arbetslösa från Afrika och Asien, enligt en undersökning som HUI Research presenterade i maj 2018.²

Hemservice – en sysselsättningssuccé

Under 2000-talet har serviceföretagen vuxit sett till omsättning, antalet anställda och antalet kunder. En viktig anledning till den positiva utvecklingen var införandet av rut-avdraget 2007 som i grunden förändrat befolkningens syn på och användning av hushållsnära tjänster. Hemserviceföretagen som erbjuder rut-tjänster omsatte tio miljarder kronor år 2017.

Under 2017 beräknas rut-sektorn ha sysselsatt fler än 30 900 personer, varav minst 23 000 arbetade med just hemstädning. Efterfrågan från kunderna fortsätter dessutom att öka år efter år. År 2017 var det drygt 890 000 svenskar som nyttjade skattereduktionen, en ökning med 23 procent jämfört med året dessförinnan.

Rut-sektorns tillväxt visar på reformens kraftfulla verkan. Innan rut-avdraget infördes sysselsatte de få företag som erbjöd hemstädning tillsammans inte mer än ett par hundra personer i Sverige. Trots att det fanns en stark efterfrågan på marknaden var det väldigt få privatpersoner som hade tillräckliga resurser för att anlita hjälp med städningen i hemmet. Reformen fungerar också som ett tydligt pedagogiskt exempel för hur sänkt skatt på arbete på bara några år kan tillgängliggöra hushållsnära tjänster för allmänheten och bidra till tusentals nya jobb inom arbetsintensiva branscher

SERVICEFÖRETAGEN – EN INTEGRATIONSMOTOR



55%

av de anställda i serviceföretagen är utrikes födda.

¹ Almega Städföretagen. 2017. Branschrapport 2017 – fakta och utveckling för städ- och servicebranschen. <https://www.serviceforetagen.se/app/uploads/sites/4/imported/2017-stad-och-serviceforetagen.pdf> (Hämtad 2018-06-01).

² Daunfeldt, Sven-Olov, Johansson, Dan & Seerar Westerberg, Hans. 2018. Which firms provide jobs for unemployed non-Western immigrants? HUI Working Paper Series, number: 133, maj 2018.

UPPHANDLING

SÄMRE KVALITET OCH FÄRRE NYA JOBB MED LÄGSTA PRIS

Viktig marknad för serviceföretagen

Varje år görs affärer för mångmiljardbelopp mellan offentlig och privat sektor. År 2017 uppskattas omsättningen till över tusen miljarder kronor, enligt beräkningar av Dagens Samhälle.³ De köp som staten, kommunerna och lands-tingen gör omfattas i de flesta fallen av lagen om offentlig upphandling (LOU).

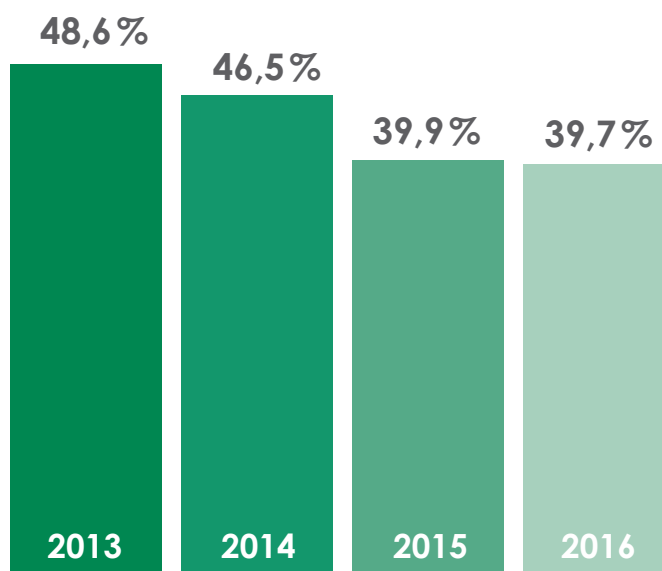
Offentliga aktörer är viktiga köpare av de tjänster som Almega Serviceföretagens medlemmar tillhandahåller. Det kan handla om att hålla skolor och omsorgsinrättningar rena, att ta bort klotter från fritidsanläggningar eller att sköta den dagliga driften i en kommunal fastighet. Städ- branschens värde på den offentliga marknaden uppgår till över fem miljarder kronor.⁴ Cirka en femtedel av städ- och serviceföretagens omsättning kommer från offentlig upphandling.⁵ Det innebär möjligheter för företagen att växa, utvecklas och anställa fler medarbetare.

Allt färre deltar i offentlig upphandling

På senare år har allt fler av Almega Serviceföretagens medlemmar valt att avstå ifrån att lämna anbud i offentliga upphandlingar. Mellan 2013 och 2016 minskade andelen som deltog med en femtedel, från strax under 50 procent till knappt 40 procent. Bara 14,3 procent av företagen deltar i stor omfattning i offentliga upphandlingar medan 25,4 procent av företagen deltar i mindre omfattning.⁶ Denna utveckling är inte unik för servicebranschen. Mellan 2012–2016 minskade antalet anbudsgivare för offentliga upphandlingar i Sverige oberoende av tilldelningsgrund, enligt Upphandlingsmyndighetens årsrapport för 2017.⁷

OFFENTLIG UPPHANDLING LOCKAR ALLT FÄRRE

Så stor andel av service-
företagens medlemmar
lämnar anbud i offentliga
upphandlingar.



³ Dagens Samhälle. 2018. Offentliga marknaden 2017. <https://offentligamarknaden.dagenssamhalle.se> (Hämtad 2018-06-01).

⁴ <http://www.doublecheck.se>

⁵ Almega Städ företag. 2017.

⁶ Almega Städ företag. 2017.

⁷ Upphandlingsmyndigheten & Konkurrensverket. 2017. Statistik om offentlig upphandling 2017.

https://www.upphandlingsmyndigheten.se/globalassets/publikationer/rapporter/rapport-2017_5-statistik-om-offentlig-upphandling-2016.pdf (Hämtad 2018-06-01).

Ensidigt fokus på lägsta pris

Det finns flera förklaringar till att medlemmarna avstår ifrån att delta. En handlar om vad som uppfattas vara ett ensidigt fokus på pris eller kostnader från beställarnas sida. Upprepade undersökningar som Almega Serviceföretagen gjort visar att över 98 procent av de kommunala upphandlingar som görs av tjänster som medlemmarna skulle kunna utföra tilldelas de företag som har lämnat anbud med lägst pris. Eftersom arbetskostnaderna inom sektorn uppgår till 85–90 procent av omsättningen innebär de låga priser som de offentliga aktörerna betalar att det ibland blir svårt för de privata företagen att ge de anställda goda lönevillkor. Bilden bekräftas av en undersökning bland drygt 600 städföretag som Arbetsmiljöverket presenterade i maj 2018. Enligt undersökningen uppgav 26 procent viljan att vinna nya affärer som den främsta orsaken till att arbetsmiljöreglerna åsidosätts.⁸

Svårigheterna att erbjuda goda lönevillkor försvårar i sin tur företagens rekryteringsmöjligheter. Ett ensidigt fokus på lägsta pris innebär även en långsiktigt minskad personaltäthet och att antalet nya möjliga arbetstillfällen hålls tillbaka. Flera mindre medlemmar vittnar dessutom om att upphandlarna ofta ställer höga krav på omsättning. När omsättningskravet sätts högt innebär det i praktiken att mindre aktörer stängs ute vilket skadar branschens utveckling.

Upphandlarnas uppföljning brister

En annan förklaring till att Almega Serviceföretagens medlemmar avstår ifrån att medverka i offentliga upphandlingar är den bristfälliga hanteringen av upphandlade tjänster. Ett problem är att de tjänstemän i kommunerna och landstingen som ansvarar för upphandlingens genomförande inte nödvändigtvis har någon uppfattning om hur tjänsterna fungerar ute i verksamheterna, till exempel om skolbyggnadens fönster putsas tillräckligt ofta eller om serviceunderhållet på äldreboendet är tillräckligt. Almega Serviceföretagens medlemmar berättar om hur upphandlingsunderlagen kan vara närmast identiska, fränsett datumet, mellan två upphandlingsrundor trots att behoven i eller användningen av en lokal har förändrats.

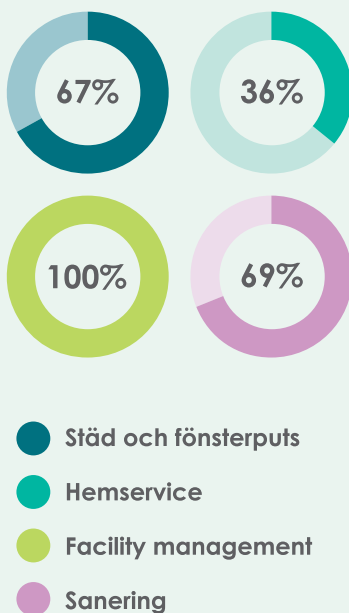
Bristen på löpande dialog med aktören som vann upphandlingen är ett annat närliggande problem. Det händer alldeles för ofta, när en upphandlingsperiod närmar sig slutet, att de upphandlande aktörerna avstår ifrån att meddela det upphandlade företaget om avtalets framtid. För att inte riskera företagets överlevnad väljer många arbetsgivare därför att för säkerhets skull säga upp sina anställda ett antal månader innan den upphandlade perioden löper ut. Det påverkar de enskilda anställda som förlorar sina jobb och innebär att det blir svårt för arbetsgivarna att skapa långsiktighet i verksamheten. Enligt en undersökning som Demoskop gjort bland Almega Serviceföretagens medlemmar uppger 60 procent av de svarande att illa fungerande upphandling ger upphov till ganska eller mycket stora problem för företaget.⁹

OFFENTLIGA UPPHANDLINGAR SKAPAR PROBLEM



60%

av de svarande medlemmarna uppger att illa fungerande upphandling ger upphov till ganska eller mycket stora problem för företaget.



⁸ Arbetsmiljöverket. 2017. Osund konkurrens 2017: städbranschen. https://www.av.se/globalassets/filer/om-oss/vart-uppdrag/osund-konkurrens/rapport-arbetsmiljoverket-osund-konkurrens-2017-svenska-arbetsgivare-stadbranschen_lan.pdf (Hämtad 2018-06-01).

⁹ Demoskop. 2018. För mer information, se s. 24.

Sämre kvalitet i de upphandlade tjänsterna

Att uteslutande se till lägsta pris vid valet av utförare påverkar också kvaliteten i de tjänster som det offentliga köper. När ett lågt pris i praktiken förutsätter en lägre personaltäthet är risken stor att det också påverkar genomförandet och resultatet av arbetet. Om köparen dessutom brister i sin uppföljning av tjänsternas utförande kommer det ofrånkomligen att påverka alla dem som använder lokalerna. Dålig hygien i sjukhusmiljöer och skolmiljöer samt bristande städning av skoltoaletter är exempel på vad som kan hända om kvalitetsaspekterna inte prioriteras. När Folkhälsomyndigheten genomförde en nationell tillsyn 2014–2015 konstaterades att cirka 20 procent av landets skolor har en städning som fungerar dåligt eller ganska dåligt. På bara 85 procent av skolorna bedömdes städningen av toaletterna vara tillräcklig.¹⁰ Denna typ av kvalitetsbrister ger ofta upphov till tvister mellan beställaren och utföraren.

Ett alltför ensidigt fokus på lägsta pris kan också orsaka problem för de offentliga köparna. Det är till exempel uppenbart att det finns en potentiell konflikt mellan att enbart välja de aktörer som ger lägst bud och att uppfylla kravet om kollektivavtalsliknande förhållanden som sedan 2017 gäller vid vissa upphandlingar.¹¹

Detta behöver hända

Offentlig upphandling är, rätt genomförd, en fantastisk möjlighet för det offentliga att dra nytta av all den dynamik och innovationsrikedom som finns i det privata näringslivet. Men för att lyckas krävs noggrannhet och planering. Genom att i både upphandlingsunderlag och avtal vara tydlig med vad uppdraget innebär och vilka förväntningar som ställs på tjänstens utförande och resultat kan tolkningsproblem senare i processen undvikas. En större tydlighet kring uppdraget skulle också underlätta bedömningen av vad som är ett rimligt pris att betala.

I flera års tid har Almega Serviceföretagen uppmärksammat problemet med smutsiga och illa skötta skoltoaletter. Att toaletter inte är tillräckligt rena visar tydligt hur fel det kan bli när upphandlingen inte görs på ett professionellt sätt. En skoltoalett används i regel av flera hundra elever varje dag. Då räcker det inte att toaletten städas en gång dagligen. Förmodligen krävs både två och tre städningar. Men om köparen inte beställer mer än en städning per dag, är ovillig att tillföra ökade resurser och sätter ett pris som bara räcker till en städning per dag, kommer tyvärr resultatet att bli därefter. En toalettstädning kostar 10–15 kronor per tillfälle. För en skola med 20 toaletter kostar det 4 000 kronor per månad att städa toaletterna två gånger per dag i stället för en gång. Det får anses vara ett överkomligt pris för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö för eleverna.

För att komma tillrätta med problematiken behöver stat, kommuner och landsting bli bättre på att följa upp utförda upphandlingar. Det kan till exempel ske genom att i högre utsträckning utgå ifrån gällande ISO-standard, oavsett om det gäller städtjänster eller FM-tjänster. Det krävs också nya rutiner och arbetsmetoder, vilket i sin tur förutsätter rätt kompetens. Fler köpare skulle förmodligen gynnas av att i högre utsträckning anlita en upphandlingskonsult.

10 Folkhälsomyndigheten. 2015. Inomhusmiljön i skolan. Ett nationellt tillsynsprojekt 2014–2015. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/f7ebb232fe774aada-7c18e7847530345/inomhusmiljon-skolan-15128-webb.pdf> (Hämtad 2018-06-01).

11 Myndigheter som upphandlar ska kräva att leverantören ger sina anställda lön, arbetstid och semester lägst i nivå med det centrala kollektivavtalet. Kravet är dock bara obligatoriskt i upphandlingar över en viss storlek. I statliga upphandlingar går gränsen vid 1,2 miljoner kronor, i kommunala vid 1,9 miljoner och för byggtreprenader vid 48 miljoner. Och kravet ska bara ställas om det är "behövligt", alltså när det finns risk för dumpade arbetsvillkor. Indikationer på sådana risker är, enligt Upphandlingsmyndigheten: yrken där utbildningskraven är låga, migrantarbetare eller utstationerad arbetskraft ofta förekommer och kollektivavtalsäckningen är låg.



”

Offentlig upphandling är, rätt genomförd, en fantastisk möjlighet för det offentliga att dra nytta av all den dynamik och innovationsrikedom som finns i det privata näringslivet.

KONKURRENS PÅ LIKA VILLKOR

ALLA FÖLJER INTE SPELETS REGLER

Oseriösa aktörer är en växande utmaning

Medlemmarna i Almega Serviceföretagen hamnar gång på gång i situationer som inte är konkurrensneutrala. Det handlar om att man stöter på aktörer som inte följer spelets regler och därför kan konkurrera med orimligt låga priser. 70 procent av medlemmarna uppger att konkurrens från aktörer som inte följer gällande lagar och bestämmelser är ett ganska eller mycket stort problem, enligt Demoskop.¹²

Under 2016 deltog 20 procent av medlemsföretagen i offentliga upphandlingar där antaget anbud låg under 230 kr per timme. En så låg prisnivå kan vara en indikation på att aktören inte är seriös. Timkostnaden för kollektivanställda enligt 2017 års kollektivavtal mellan Almega Serviceföretagen och Fastighetsanställdas Förbund och SEKO vid ingångslön var 206,18 kr, vilket innefattar lön, semesterersättning, sociala kostnader, Fora och särskild löneskatt. Lägger man till kostnader enligt SCB Städxindex, vilket inbegriper materialkostnader, maskinkostnader, köpta tjänster, bil- och transportkostnader samt administrativa kostnader, en genomsnittlig sjukfrånvaro samt en företagsvinst på 4,6 procent blir timkostnaden 262,26 kr.

Men det finns andra varningstecken kring utvecklingen. Undersökningar som Almega Serviceföretagen gjort visar att tio procent av upphandlingarna tilldelas företag som inte är medlemmar i en arbetsgivarorganisation. Även det kan vara en indikation på att det inte är seriösa aktörer med goda arbets- och lönevillkor.

Offentliga ingrepp skadar marknaden

Det finns flera sätt varpå det offentliga på olika sätt skadar serviceföretagens förutsättningar att verka och skapa sysselsättning. Ett exempel är användningen av statliga subventioner som riskerar att snedvrider konkurrensen. 71 procent av städföretagen vittnar om att lönebidragen påverkar konkurrensen.¹³ Almega Serviceföretagen känner också till uppgifter om att det finns företag som har satt i system att utnyttja bidrag för att vinna uppdrag. 44 procent av företagen svarar att företag utnyttjar lönebidragen för att kunna ha lägre pris på sina uppdrag och/eller få möjlighet till bättre lönsamhet.¹⁴

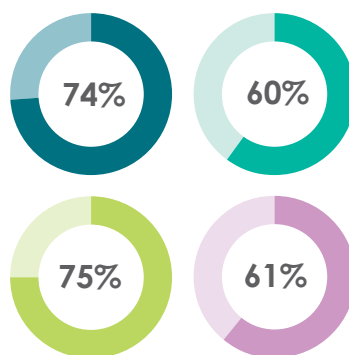
Medlemsföretagen påverkas också av att olika offentliga aktörer – kommuner, landsting eller statliga myndigheter – väljer att utföra olika serviceuppgifter på egen hand. Genom att bedriva servicetjänster i egen regi bidrar det offentliga till att krympa marknaden för befintliga privata företag, men också till att göra det mindre attraktivt att starta och driva nya verksamheter. Den här bilden bekräftas av medlemsföretagen. 54 procent av de svarande medlemmarna uppger att konkurrens från kommunala eller statliga aktörer är

PROBLEM MED AKTÖRER SOM INTE FÖLJER REGLERNA



70%

av de svarande medlemmarna uppger att konkurrens från aktörer som inte följer gällande lagar och bestämmelser är ett ganska eller mycket stort problem.



- Städ och fönsterputs
- Hemservice
- Facility management
- Sanering

¹² Demoskop. 2018.

¹³ Almega Städ-företagen. 2017.

¹⁴ Almega Hemserviceföretagen. 2016. Branschrapport 2016 – fakta och utveckling för hemservicebranschen. <https://www.serviceforetagen.se/app/uploads/sites/4/imported/Almega-Hemservice-Rapport-2017.pdf> (Hämtad 2018-06-01).

ett ganska eller mycket stort problem, enligt Demoskop.¹⁵ Detta är en återkommande signal från medlemmarna. Nästan hälften av städföretagen, 44,9 procent, uppgav 2017 en stor konkurrens från de offentliga aktörerna.¹⁶

Konsekvenserna för Almega Serviceföretagens medlemmar när de stöter på konkurrens från olika offentliga aktörer är flera. Till att börja med innebär konkurrensen att priserna pressas. När en kommun överväger att utföra en servicetjänst i egen regi blir det svårt för Almega Serviceföretagens medlemmar att ta de priser som behövs för att kunna erbjuda god kvalitet och goda arbetsvillkor. Det leder i sin tur till att det blir svårt att attrahera nya medarbetare.

Detta behöver hända

För att undvika att serviceföretagen utkonkurreras av oseriösa aktörer bör de offentliga upphandlarna ställa högre krav på vandeln hos de aktörer som lämnar anbud. Privata beställare bör vid upphandlingsliknande situationer kräva att de företag som lämnar anbud ska ha en auktorisation. Närmare 30 procent av Almega Serviceföretagens medlemmar har varit med i en upphandling där det varit en fördel eller ett krav att vara ett så kallat Auktoriserat Serviceföretag. Intresset för att bli ett Auktoriserat Serviceföretag har för övrigt också ökat det senaste året. I dag finns det drygt 150 auktoriserade medlemsföretag i Sverige.

Det finns också anledning att se över de statliga subventionerna. Utan regler för användningen av olika former av anställningsstöd är risken stor för att systemen utnyttjas och missbrukas på ett sätt som skadar branschens utveckling.

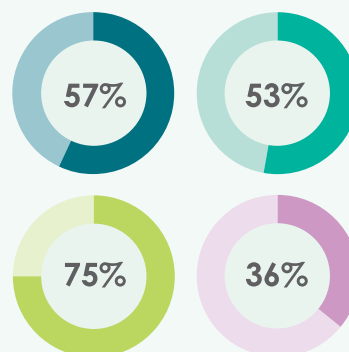
De offentliga aktörerna behöver även få en större insikt om hur stor skada servicenäringen tar av att till exempel kommuner och landsting väljer att utföra olika serviceuppgifter med egen personal i stället för att lägga ut uppdragen på entreprenad. Mer om detta i nästa avsnitt.

PROBLEM MED KONKURRENS FRÅN STAT OCH KOMMUN



54%

av de svarande medlemmarna uppger att konkurrens från kommunala eller statliga aktörer är ett ganska eller mycket stort problem.



- Städ och fönsterputs
- Hemservice
- Facility management
- Sanering

¹⁵ Demoskop, 2018.

¹⁶ Almega Städföretagen, 2017.

INSOURCING

OFFENTLIGA AKTÖRER TAR TILLBAKA TJÄNSTER I EGEN REGI

En oroväckande trend

Privata företag är genom offentliga upphandlingar med och bidrar till välfärden i Sverige. Genom att lägga ut utförandet av tjänster på privata företag kan kommuner, landsting och statliga myndigheter dra nytta av företagsamhetens innovationsförmåga och kostnadseffektivitet, men också få tillgång till kunskap och färdigheter som ibland saknas i den egna organisationen. Offentlig upphandling frigör också resurser som i stället kan användas till andra delar i den offentliga köparens verksamheter.

Svenskt Näringsliv har beräknat att Sverige år 2040 riskerar att få ett underskott i de offentliga finanserna motsvarande sänkta utgifter för ekonomin om drygt hundra miljarder kronor givet dagens penningvärde och storlek på ekonomin. En slutsats utifrån den prognosen är att det kommer att krävas rejäla satsningar på ökad produktivitet och effektiviseringar i välfärdens verksamheter. I detta har innovatörer, entreprenörer och företag en mycket viktig roll.

Trots detta har det på senare år blivit allt vanligare att kommuner och landsting i samband med att en upphandlingsperiod löper ut återgår till att utföra verksamheten i egen regi. Utvecklingen, som kommit att kallas insourcing, är till exempel påtaglig vid utförande av FM-tjänster och städtjänster.

Bristande beställarkompetens

Det finns flera förklaringar till att insourcing sker, men det är uppenbart att utvecklingen delvis är en konsekvens av hur illa fungerande många offentliga upphandlingar är. Om beställaren saknar tillräcklig kompetens och erfarenhet är risken stor att upphandlingen resulterar i ett dåligt utförande avtal. Ett ensidigt fokus på lägsta pris innebär därtill att tjänsternas kvalitet blir lidande.

För att komma tillrätta med problemet behöver de offentliga upphandlarna stärka sin beställarkompetens och tillföra tillräckligt med resurser så att tjänsterna blir ändamålsenliga. Tyvärr väljer beslutsfattarna alltför ofta en annan väg. För att återfå vad som uppfattas vara ett större mått av politisk kontroll över verksamheten väljer kommunen eller landstinget i stället att ta tillbaka tjänsten i egen regi.

Utvecklingen äventyrar det offentligas resurser

Riskerna med insourcing är flera och viktiga. Till att börja med leder det ofrånkomligen till sämre tillväxt och sysselsättning i de privata företagen. Det är olyckligt i ett läge när fler människor, inte minst utrikes födda, behöver finna egen försörjning. Men insourcing har också uppenbara negativa konsekvenser för det offentliga. När pengar och tid ska gå till att bygga upp egna verksamheter går man inte enbart miste om den kunskap och erfarenhet som privata företag erbjuder. Insourcing leder också till en sämre resursanvändning.

Det är särskilt allvarligt i ett läge när det offentliga behöver effektivisera sina verksamheter och fokusera sina insatser. Ett framträdande motiv till outsourcing har alltid varit att modellen ger beställaren flexibilitet. Den aktör som vill kan med kort varsel öka, minska eller styra om de tjänster som köps in. Drivs verksamheten eller tjänsten i egen regi är denna typ av förändringar mycket besvärligare.

Detta behöver hända

Fler offentliga aktörer skulle behöva överlåta tjänster på privata utförare. På så vis kan resurser frigöras. Det gäller till exempel sjukhus där man genom att upphandla driften, det som i branschen kallas facility management (FM) och inkluderar allt från städning och fastighetsskötsel till reception och teknisk drift, kan bidra till att avlasta den fasta personalen och undvika att läkarna och sjuksköterskorna behöver utföra uppgifter som stjälar tid från mötet med patienten. Outsourcing har också en stark integrationspotential. Studier som Almega centralt har gjort visar att kommuner med hög konkurrensutsättning av sin verksamhet också har en högre sysselsättningsgrad bland utomeuropeiskt födda.¹⁷

Det är värt att notera att den pågående utvecklingen mot allt mer insourcing enbart pågår inom det offentliga. I privata verksamheter finns ingenting som tyder på mindre specialisering och arbetsdelning. Tvärtom talar allt för en fortsatt utveckling där verksamheter fokuserar på sina styrkor och överlåter allt därutöver åt andra aktörer som i sin tur har just dessa funktioner som sina specialiteter.

¹⁷ Jansson, Li. 2015. Ökad konkurrensutsättning stärker integration. Almega. <https://www.almega.se/app/uploads/imported/NP-Integration-Soc-krav-C.pdf> (Hämtad 2018-06-01).

REKRYTERING

SÄMRE TILLVÄXT UTAN
RÄTT MEDARBETARE

Rekrytering en växande utmaning

Allt fler företag har svårt att rekrytera den personal som verksamheten är i behov av. Servicebranschen är inget undantag. När Svenskt Näringsliv genomförde sin senaste rekryteringsenkät, som presenterades i mars 2018, svarade över hälften av medlemsföretagen i Almega Serviceföretagen, 54 procent, att de upplever svårigheter att hitta rätt medarbetare.¹⁸

Tillgången på arbetskraft varierar alltid med konjunktursens upp- och nedgångar. Sverige befinner sig sedan några år i en stark högkonjunktur och då är det naturligt att en hög efterfrågan också resulterar i tilltagande brist. Det finns dock tecken på att företagens rekryteringssvårigheter är besvärligare än på länge. Siffror från Konjunkturinstitutet visar att personalbristen är större nu än den var under den senaste högkonjunkturen som föregick finanskrisen 2008. I dag anser 40 procent av företagen att bristen på rätt medarbetare är det främsta tillväxthindret. Motsvarande andel före finanskrisen var 30 procent.¹⁹

Orsakerna till rekryteringssvårigheterna varierar

Eftersom medlemmarna i Almega Serviceföretagen sällan ställer höga utbildningskrav på sina anställda har svårigheterna i regel andra förklaringar än att det skulle saknas kandidater med tillräcklig utbildning. Många medlemsföretag vittnar i stället om andra faktorer, så som bristande kunskaper i svenska, brist på personer med rätt attityd samt brist på personer med rätt erfarenheter. Det finns också tecken på att avsaknaden av B-körkort är ett hinder. Bilden bekräftas av den undersökning som Demoskop genomförde bland Almega Serviceföretagens medlemmar under våren 2018. Bland de företag som upplevde rekryteringssvårigheter lyftes just bristande attityd och engagemang, bristande språkliga färdigheter och rätt yrkeserfarenhet fram som viktiga förklaringar till rekryteringssvårigheterna.²⁰

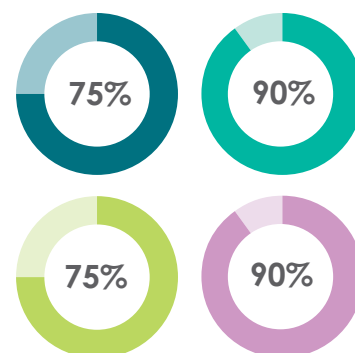
Uteblivna rekryteringar slår direkt mot företagen

Den här situationen får negativa konsekvenser för företagen. 80 procent av de svarande medlemmarna uppger att svårigheterna att hitta rätt medarbetare är ett ganska eller mycket stort problem, enligt Demoskop.²¹ Konsekvenserna mäts i termer av utebliven tillväxt och förlorade jobbmöjligheter. När Svenskt Näringsliv i sin senaste rekryteringsenkät bad företagen beskriva konsekvenserna svarade 64 procent att svårigheterna att hitta rätt medarbetare ledde till minskad försäljning eller till att de fick tacka nej till uppdrag, 43 procent svarade att de fick sämre lönsamhet och 31 procent

MÅNGA FÖRETAG UPPLEVER
SVÅRIGHETER MED REKRYTERINGEN

80%

av de svarande medlemmarna uppger att svårigheterna att hitta rätt medarbetare är ett ganska eller mycket stort problem.



- Städ och fönsterputs
- Hemservice
- Facility management
- Sanering

18 Svenskt Näringsliv. 2018. Rekryteringsenkät 2018. https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/rekryteringsenkaten-2018_698631.html/BINARY/Rekryteringsenkaten%202018.pdf (Hämtad 2018-06-01).

19 Svenskt Näringsliv. 2018. Rekryteringsenkät 2018. https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/rekryteringsenkaten-2018_698631.html/BINARY/Rekryteringsenkaten%202018.pdf (Hämtad 2018-06-01).

20 Demoskop. 2018.

21 Demoskop. 2018.

svarade att en planerad expansion uteblev.²² Hemserviceföretagen till exempel har problem med rekryteringen utanför storstadsregionerna och flera medlemmar vittnar om att de på grund av det har fått tacka nej till uppdrag.

Detta behöver hända

Det behövs en rad åtgärder för att underlätta serviceföretagens rekryterings-situation, till exempel satsningar på kortare introduktionsutbildningar och förbättringar av de utbildningar som redan bedrivs inom Almega. För att stärka de nyanländas jobbchanser är det avgörande att språkundervisningen som ges inom ramen för svenska för invandrare (SFI) förbättras.

Från politiskt håll är det viktigt att undvika försämringar av arbetskraftsinvandringen. Det råder ingen tvekan om att systemet med arbetskraftsinvandring skulle kunna förbättras. Det finns tyvärr exempel på att människor fått orimligt låga löner. Men det går heller inte att blunda för att möjligheten för människor att komma till Sverige från länder utanför EU/EES har varit mycket positiv för serviceföretagen och deras möjligheter att möta en växande efterfrågan.

Även Arbetsförmedlingen behöver ses över. Myndighetens uppdrag, att hjälpa människor som står långt ifrån arbetsmarknaden, kommer att vara viktigt under överskådlig framtid och här kan serviceföretagen bidra till att få fram nya arbetstillfällen. Samtidigt finns det ett stort och växande behov av mer genomgripande reformer. En sådan är behovet av att lägga ned Arbetsförmedlingen i nuvarande form. Det är tydligt att myndigheten inte klarar av att föra samman arbetsgivare och kandidater. I ett läge där arbetslösheten bland utrikes födda är rekordhög måste nya lösningar prövas. Genom att överlåta matchningsuppdraget åt en utförarorganisation av aktörer i konkurrens bör det finnas goda förutsättningar att få fler i arbete. Myndighetsuppdraget bör samtidigt finnas kvar i myndighetsregi.

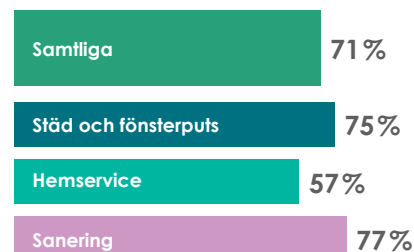
I Australien införde den dåvarande socialdemokratiska regeringen i slutet av 1990-talet en likartad modell som höjde andelen som kom i arbete från 30 till hela 45 procent. Om effekten av åtgärderna skulle bli lika stor i Sverige skulle andelen sysselsatta efter arbetsmarknadsinsatsen öka med 15 procentenheter. Det innebär att 98 000 personer fler skulle komma i arbete med en konkurrensutsättning av myndigheten.²³

Bland Almega Serviceföretagens medlemmar finns det stöd för en reformering av Arbetsförmedlingen. 56 procent av de svarande anser att fler privata arbetsförmedlare som kan matcha arbetssökande skulle ha mycket eller ganska positiva effekter, enligt Demoskop.²⁴

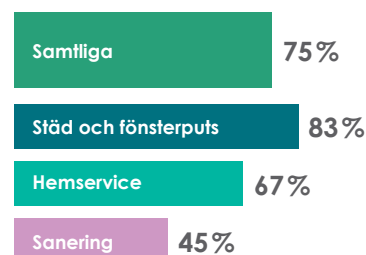
DÄRFÖR HAR MEDLEMMARNA SVÅRT ATT HITTA RÄTT

Orsaker till rekryterings-svårigheterna som skapar mycket eller ganska stora problem:

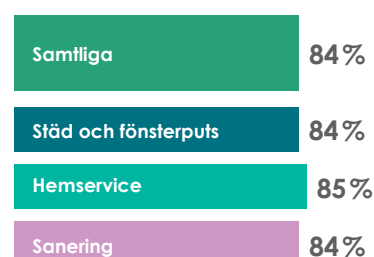
Brist på personer med rätt yrkeserfarenhet



Brist på personer med tillräckliga kunskaper i svenska



Brist på personer med rätt attityd och engagemang



22 Svenskt Näringsliv, 2018.

23 Almega, 2018. Propositionsförslag En resultatstyrd Arbetsförmedling för stärkt kompetensförsörjning. <https://www.almega.se/2017/03/almegas-proposition-en-resultatstyrd-arbetsformedling-for-starkt-kompetensforsorjning/> (Hämtad 2018-06-01).

24 Demoskop, 2018.



REGELKRÅNGEL

DEN SKADLIGA REGELBÖRDAN VÄXER

Tidskrävande regler tynger företagen

Regler är en förutsättning för att ett samhälle ska fungera. Detsamma gäller på marknaden. Bara genom tydliga och välavvägda regelverk med en hög grad av förutseende kan konkurrensneutralitet och lika spelregler garanteras. Ogenomtänkta eller direkt undermåliga regelverk kan av samma skäl få långtgående och negativa konsekvenser. Regler kan skapa osäkerhet, minska företagens investeringsvilja och leda till att företagen i stället för att ägna sig åt produktiv verksamhet fastnar i byråkrati.

Företagen i Sverige omfattas av ett mycket stort antal lagar, förordningar, föreskrifter och allmänna råd. Kostnaderna för svenska företag, bara att administrera det statliga regelverket, uppgick 2012 till cirka 90 miljarder kronor, enligt Näringslivets Regelnämnd som hämtat siffrorna från Tillväxtverket.²⁵ Därutöver tillkommer kostnader för skatter och avgifter och investeringar till följd av olika regler.

Många företag i Sverige upplever att det tar mycket tid att förstå och hantera de bestämmelser som styr verksamheten. Det kan handla om att en viss regel inte är anpassad efter hur verkligheten ser ut, att olika regelverk förefaller stå i strid med varandra, att regelverket som sådant är ineffektivt eller att reglerna helt enkelt är svårbegripliga eller svårtillämpade. I den senaste undersökningen av det kommunala företagsklimatet som Svenskt Näringsliv gjorde 2017 svarade över 60 procent av företagen att de upplever regelkrångel som en av de viktigaste frågorna att hantera.

Regelkrångel av olika slag

Skadliga regler förekommer i alla varianter. Alltför många regler kan i sig vara ett problem. Ett allvarligt hinder för saneringsföretagen till exempel är de många olika regelverk som gäller i olika kommuner. När bestämmelserna mellan ibland angränsande kommuner skiljer sig åt blir det svårt för företagen att expandera och uppnå de stordriftsfördelar som ett företag med hela landet som sin marknad har.

Hemserviceföretagen å sin sida upplever att de oklara och ibland inkonsekventa gränsdragningarna mellan vilka tjänster som berättigar till rut-avdrag är ett problem. Till exempel ges rut-avdrag för att plocka upp äpplen som ligger på marken, men inte för att plocka äpplen som sitter kvar på trädet. Rut-avdrag ges för läxläsning i samband med barnpassning, men inte om det överstiger sex minuter per barnpassningstimme.

Det finns också större regeluppsättningar som påverkar betydligt bredare. Arbetsrätten, som innehåller bestämmelser om anställningsformer och hur anställningar får hanteras, är ett bra exempel. För många av Almega Serviceföretagens medlemmar går efterfrågan upp och ned över tid. Medan det i hemservice kan handla om att efterfrågan varierar beroende på säsong handlar det inom städ och sanering oftare om upphandlingsperioder.

För att hantera dessa svängningar måste företagens möjligheter att tillämpa allmän visstidsanställning värnas. 80 procent av medlemmarna vill snarast se mer flexibla regler vid visstidsanställningar, enligt Demoskop.²⁶ Detsamma gäller turordningsreglerna i arbetsrätten. 76 procent av de svarande i Demoskops undersökning anser att flexibla turordningsregler skulle vara mycket eller ganska positivt.²⁷

Av samma skäl är det avgörande att ett företag som stöter på motgångar kan värna kärnkompetensen i verksamheten även om det innebär att en av de senast anställda ska få vara kvar trots nedskärningar. Bara så kan serviceföretagen trygga den långsiktiga kompetensuppbyggnaden. Därför är turordningsreglerna, som premierar anställningstid i stället för faktisk kompetens, olyckligt utformade.

Ett växande problem

En stor andel av medlemmarna i Almega Serviceföretagen upplever regelkrångel som en utmaning. 54 av de svarande medlemmarna uppger att regelkrångel är ett ganska eller mycket stort problem, enligt Demoskop.²⁸ Mycket tyder dessutom på att problemet växer. Hela 64 procent av de svarande i Svenskt Näringslivs undersökning 2018 ansåg att regelbördan har blivit tyngre jämfört med för två år sedan.

²⁵ Näringslivets regelnämnd. 2018. Fakta: för företag och regler. <http://nnr.se/fakta/foretag-och-regler/> (Hämtad 2018-06-01).

²⁶ Demoskop. 2018.

²⁷ Demoskop. 2018.

²⁸ Demoskop. 2018.

Bilden bekräftas av flera andra aktörer. Svensk Handel konstaterar i rapporten "Värsta reglerna" från mars 2018 att nästan åtta av tio företag anser att regelbördan ökat de senaste fem åren.²⁹ I Tillväxtverkets rapport "Företagens villkor och verklighet" från 2017 uppger 24 procent av de 10 000 tillfrågade företagen att lagar och myndighetsregler utgör ett tillväxthinder och har ökat mellan 2014–2017.³⁰

Regelkrångel stjäl tid från verksamheten

Det uppenbara problemet med att regelbördan växer är att kraven på administration växer och stjäl tid från den huvudsakliga affärsverksamheten. Enligt Svenskt Näringslivs undersökning av det lokala företagsklimatet 2017 svarade 60 procent av de medverkande företagen att de skulle kunna spara mer än sex timmar i månaden om reglerna blev enklare. För ett litet företag handlar det om tusentals kronor i uteblivna intäkter.

Men regelbördan är också ett tillväxthinder. Regelverken på skatteområdet, arbetsrätten och specifika branschregler lyftes fram som särskilt problematiska i en undersökning som Näringslivets Regelnämnd presenterade i mars 2018.³¹

Detta behöver hända

Det saknas för stunden en sammanhållen och enhetlig process för regelförbättringsarbetet i Sverige. Ansvar för olika regelverk är utspritt och någon tydligt utpekad samordnare och ägare av arbetet med att minska skadliga regleringar finns inte.

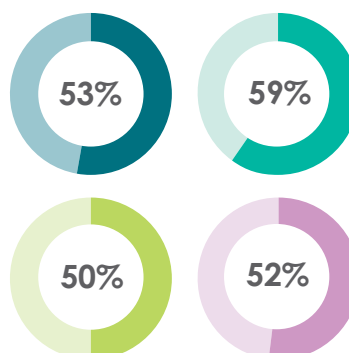
På en övergripande samhällsnivå behövs en mer ordnad regelprocess. En grundläggande förutsättning för att regler ska accepteras och få önskad effekt är att det görs en ordentlig konsekvensanalys innan nya lagar, regler och bestämmelser antas, men också att det sker en systematisk utvärdering. Analysen och utvärderingen bör inte minst fästa vikt vid vad det regelverket bedömdes innebära i kostnader för företagen och vad den faktiska kostnaden blev. Vidare är det angeläget att det finns en löpande dialog mellan beslutsfattarna och näringslivet så att uppenbart skadliga regleringar kan påtalas och i bästa fall undvikas.

REGLERNA TYNGER FÖRETAGEN



54%

av de svarande medlemmarna uppger att regelkrångel är ett ganska eller mycket stort problem.



- Städ och fönsterputs
- Hemservice
- Facility management
- Sanering

²⁹ Svensk Handel. 2018. Värsta reglerna. <http://www.svenskhandel.se/globalassets/dokument/aktuellt-och-opinion/pressmeddelande/varsta-reglerna-2017.pdf> (Hämtad 2018-06-19)

³⁰ Tillväxtverket. 2017. Företagens villkor och verklighet 2017. [https://tillvaxtverket.se/download/18.6c7cba-4d15e847bac579ed56/1506430418387/Företagens%20villkor%20och%20verklighet.pdf](https://tillvaxtverket.se/download/18.6c7cba-4d15e847bac579ed56/1506430418387/F%C3%B6retagens%20villkor%20och%20verklighet.pdf) (Hämtad 2018-06-19)

³¹ Skop. 2018. Rapport till Näringslivets Regelnämnd NNR om regelförenklningar. <http://nnr.se/wp-content/uploads/nnrs-skop-undersokning-2018-med-svenska-foretagare.pdf> (Hämtad 2018-06-19)



Rut-avdraget har bidragit både till nya jobb och till att professionalisera en bransch.

Eva-Karin Dahl

Vd på hemserviceföretaget HomeMaid

Foto: Nacka Foto Per-Anders

MÄNNISKOR MÅSTE FÅ EN INTRÄDESBILJETT

Rut-avdraget har bidragit till att professionalisera hemservicebranschen. Dessutom har reformen åstadkommit över 20 000 nya jobb. Hittills det vill säga. "Potentialen att få fram fler arbetstillfällen genom att erbjuda människor hjälp att få vardagen att gå ihop är enorm", säger Eva-Karin Dahl, vd på hemserviceföretaget HomeMaid.

När Eva-Karin Dahl blev vd på HomeMaid år 2012 hade hon redan hunnit skaffa sig gott om erfarenheter från en rad växande branscher, däribland flygbranschen, besöksnäringen och IT- och telekomindustrin. Hemservice sektorn kändes som den perfekta utmaningen, minns hon.

– Jag tyckte att uppdraget verkade oerhört spännande. Här fanns en chans att avlasta och skapa en drägligare tillvaro för kunderna, förutsättningar att underlätta för nyanlända och människor som levde i utanförskap att hitta anställning samt möjligheter för bolagets ägare att bygga upp en god verksamhet.

HomeMaid har i dag cirka tusen anställda och är ett av landets ledande serviceföretag. Hemservicebranschen i Sverige förde dock länge en tynande tillvaro. Efterfrågan var i och för sig stor, men få hade råd att köpa städtjänster. Sedan rut-avdraget infördes 2007, men framför allt sedan fakturamodellen infördes två år senare vilket innebär att avdraget erhålls direkt på fakturan i stället för som tidigare i samband med deklarationen året efter, har branschen vuxit i snabb takt. Vi har ännu bara "lättat på täcket" i att ge vanliga människor möjlighet att köpa tjänster i vardagen till priser de kan klara av ekonomiskt, menar Eva-Karin Dahl.

– Rut-avdraget har bidragit både till nya jobb och till att professionalisera en bransch. Det är lätt att glömma, men i många andra europeiska länder är hemservice fortfarande en oreglerad bransch där den som hjälper till i hemmet snarast är att likna vid någon form av hemhjälp med otrygga villkor. Så ser det inte ut i Sverige och det tycker jag är bra.

Efterfrågan på rut-tjänster fortsätter att öka. Antalet köpare blir fler för varje år och antalet jobb växer. Under 2017 omsatte hemserviceföretagen som erbjuder rut-tjänster 10 miljarder kronor. Men tillväxten är ingen naturlag. Eva-Karin Dahl varnar för klämfingriga politiker som alltför ofta vill justera i regelverken.

– När den politiska diskussionen under 2015 kom att handla om inskränkningar av rut-avdraget och förändringar av rot-avdraget påverkades marknaden omgående. Branschen hade i princip ingen tillväxt alls under första halvåret 2016. Det var först när det stod klart att fler tjänster skulle bli avdragsgilla som köparna återkom.

Erfarenheterna från de nordiska grannländerna pekar i samma riktning, anser Eva-Karin Dahl. Medan rut-avdraget bidragit till många nya arbetstillfällen i Finland har motsvarande reform i Danmark inte alls haft samma framgång.

– För mig är det uppenbart att det handlar om stabilitet. Medan varje dansk regering under det senaste decenniet ändrat i regelverken, vilket har skapat osäkerhet och lett till en svag utveckling av marknaden, har man i Finland låtit reformen verka ostört.

Eva-Karin ser positivt på hemservicebranschens framtid. Genom att göra fler tjänster avdragsgilla och utveckla ett särskilt hem-avdrag är förutsättningarna för nya arbetstillfällen mycket goda.

Men det finns också utmaningar som kräver åtgärder. Det handlar inte minst om de bristande kunskaperna i svenska hos många potentiella medarbetare och om den otillräckliga språkträning som nyanlända får när de kommer till Sverige.

– Vi skulle kunna anställa mycket mer personal om språkkunskaperna hos den tillgängliga arbetskraften var bättre. Svenskan är avgörande för att kunna läsa och förstå ett anställningsavtal, men också för att kunna förstå instruktioner och göra ett bra arbete. Här krävs ett större engagemang från det offentliga. Vi som företag kan lära våra anställda mycket på arbetsplatsen, men inte allt. Branschen tar redan i dag ett stort ansvar för att utbilda nyanlända i svenska och jag vet att man gärna vill göra mer och bidra på olika sätt. Men vi kan inte göra det ensamma.

LÄGSTA PRIS RISKERAR ATT PRESSA LÖNER OCH ARBETSVILLKOR

Serviceföretaget PIMA skulle kunna ge många nyanlända jobb, men de byråkratiska processerna försvårar rekryteringen. "För att förstå instruktioner och kunna utföra ett bra arbete krävs grundläggande kunskaper i svenska", säger företagets ägare Kimmo Vihtari som efterlyser snabbare och bättre språkträning.

Familjeföretaget PIMA med 150 anställda erbjuder bland annat städservice. Företaget grundades i södra Stockholm 1978 av Pirkko-Liisa och Matti Vihtari. Numera drivs verksamheten av sönerna Kari Vihtari och Kimmo Vihtari. Kimmo fick redan i unga år inblick i och erfarenhet av branschen.

– Jag sommarjobbade i tonåren. Ett av mina första uppdrag var att skrapa tuggummi från ett dansgolv vill jag minnas, berättar Kimmo Vihtari.

Kimmo Vihtari ser ljust på framtiden. Efterfrågan på företagets tjänster är hög och koncernen har på senare år vuxit. Utöver underhåll av renrum och kontrollerade miljöer, till exempel sjukhus eller industri, ingår numera även hemservice i utbudet.

Samtidigt finns det gott om utmaningar. Ett stort problem, som håller tillbaka branschens utveckling, är sättet varpå offentliga upphandlingar fungerar. De undersökningar som Almega Serviceföretagen regelbundet gör visar att lägsta pris i de allra flesta fallen avgör vilken aktör som tilldelas ett uppdrag. Enligt Kimmo Vihtari påverkar det viljan att medverka.

– Vad många glömmar är att lägsta pris inte enbart sätter press på vad städföretaget kan fakturera utan även riskerar att pressa de löner och arbetsvillkor som företagen kan erbjuda sin personal. Vi avstår ofta från att delta av den enkla anledningen att vi inte vill pressa våra medarbetare på det sättet.

Kimmo Vihtari är inte imponerad av hur upphandlingarna genomförs eller följs upp.

– Upphandlingarna tycks vare sig ha tid eller möjlighet att sätta sig in i vilka behov som finns i lokalerna som ska städas. Upphandlingsunderlaget är sällan skrivet på ett sätt som speglar lokalens faktiska behov, till exempel en förskola eller en skola. Vi ser dessutom regelbundet hur till exempel en kommun kopierar flera år gamla upphandlingsunderlag trots att användningen av lokalen förändrats sedan den förra upphandlingen.

I likhet med många av Almega Serviceföretagens medlemmar skulle PIMA kunna anställa fler. Men att hitta rätt medarbetare har blivit allt svårare, berättar Kimmo Vihtari. Trots att formell utbildning sällan är ett måste för en anställning i städbranschen måste personen kunna göra sig förstådd.

– Vi är verksamma i en personalintensiv bransch och därför är grundläggande kunskaper i svenska en nödvändighet. Du behöver naturligtvis inte tala flytande svenska, men för att du ska kunna göra dig förstådd i dialogen med kunder och kollegor är svenskan ett måste. Språket handlar också om säkerhet. Du måste kunna uppfatta instruktioner och hantera de maskiner och rengöringsmedel som vi använder.

Under de senaste åren har Sverige tagit emot flera hundratusen människor från andra länder. Gemensamt för många av dem är att de saknar både utbildning och yrkeserfarenheter. Kimmo Vihtari är övertygad om att många av de nyanlända skulle kunna hitta jobb i servicebranschen. Men då måste vägen ut ur byråkratin och in i samhället gå mycket snabbare tycker han.

– Vi skulle kunna ta emot många, men myndigheternas processer skapar flaskhalsar. Det tar alldeles för lång tid innan människor kan påbörja sin språkträning. Om väntetiden kunde kapas skulle det vara positivt både för alla de som inget hellre vill än att jobba och för servicebranschens möjligheter att växa och utvecklas.

”

Vi skulle kunna ta emot många, men myndigheternas processer skapar flaskhalsar. Det tar alldeles för lång tid innan människor kan påbörja sin språkträning.

Kimmo Vihtari

Ägare PIMA

Foto: Sussi Ardenfors



INSOURCING ÄR DEFINITIVT EN VÄXANDE UTMANING

Samtidigt som specialiseringen i det privata näringslivet ökar går utvecklingen i offentlig sektor i motsatt riktning. Allt fler kommuner och landsting slutar upphandla servicetjänster och väljer i stället att utföra arbetet i egen regi. "Det håller tillbaka jobben och gör det svårt för den fasta personalen i offentliga verksamheter att fokusera på det som de är bäst på", säger Marco von Peltzer, vd på Förenade service.

Marco von Peltzer har lång erfarenhet inom näringslivet. Innan han blev vd på Förenade service 2010 var han under 15 års tid med och byggde upp McDonalds i Sverige. "Tivolidirektör" var titeln under hans fem år på Gröna Lund.

– Jag har alltid tyckt om att engagera mig och arbeta mycket. Min grundinställning är att göra mitt bästa och att inte göra skillnad på arbete och arbete. Alla jobb är olika, men viktiga.

Den uppfattningen bär han med sig på Förenade service. Servicebranschen ligger kanske inte högst upp på ungdomarnas önskelistor, men möjligheterna att få en anställning i branschen och utvecklas är goda. Det gäller inte minst inom facility management som fortfarande är en relativt ny bransch i Sverige.

– Facility management är etablerat i både Europa och USA. Men vi ser ett starkt växande intresse även bland svenska företag för att lägga ut kontorstjänster på externa aktörer, alltifrån städning och receptionen till underhåll av IT och teknik. Det är ofta både smidigare och mer kostnadseffektivt än att anställa egen personal.

Men medan många inom det privata näringslivet börjar inse fördelarna med outsourcing väljer många offentliga köpare att gå i motsatt riktning. Trots att kommuner, landsting och statliga myndigheter skulle kunna frigöra mycket resurser genom att upphandla tjänsterna väljer de alltför ofta att utföra arbetsuppgifterna i egen regi, till exempel som en del i olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

– Insourcing är definitivt en växande utmaning, men också en svårförklarad sådan. Samtidigt som det offentliga borde prioritera kostnadseffektivitet och smart resursanvändning väljer kommuner, landsting och myndigheter att bygga upp nya verksamheter. Trenden skadar jobbtillväxten i ett läge när vi behöver fler riktiga jobb, inte färre.

Upphandlingarna behöver bli fler, men också bättre. Marco von Peltzer är kritisk till att upphandlarna inte sällan saknar tillräcklig kunskap och erfarenhet, att uppföljningen ofta uteblir och att så många upphandlingar blir överprovade.

– Det enskilt största problemet är upphandlarnas ensidiga fokus på lägsta pris som leder till sämre kvalitet och sämre resultat. Skoltoaletterna är ett bra exempel. De kommuner som tillför tillräckligt med resurser kommer att ha betydligt renare och fräschare toaletter än de kommuner som håller tillbaka. Tyvärr är det så verkligheten ser ut och jag ser risker för att det över tid blir en klassfråga.

Tillväxten inom facility management är god, men det är ingen lätt bransch enligt Marco von Peltzer. Det går att hitta upphandlingar med rimliga villkor, men mycket mer skulle kunna göras.

– Branschen har stora möjligheter att sysselsätta väsentligt fler människor och skapa fler enklare jobb, men för att det ska kunna ske krävs en tydligare politisk vilja och förmåga att lägga ut fler tjänster på entreprenad.



Vi ser ett starkt växande intresse bland svenska företag för att lägga ut kontorstjänster på externa aktörer, alltifrån städning och receptionen till underhåll av IT och teknik.

Marco von Peltzer

Vd på Förenade service

Foto: Förenade service

BEHOVET AV ARBETSKRAFT VARIERAR I TAKT MED HUR EFTERFRÅGAN PÅ VÅRA TJÄNSTER UTVECKLAS

Efterfrågan på industrisaneringstjänster växer och Veolia är ett av de företag som skulle kunna generera fler jobb. Den stela arbetsrätten och svårigheterna att visstidsanställa gör dock att företaget drar sig från att rekrytera. "Den som är duktig får fast anställning, men vi kan omöjligen ha en massa människor som sitter på lådan i väntan på uppdrag", säger Håkan Salvall, affärsutvecklingschef på Veolia.

Industrisanering är precis så tungt som det låter. Uppdragen kan handla om att hacka loss smuts och dammsuga inne i större maskiner, att asbetsanera fastigheter eller att städa upp efter en fabriksrivning. Veolia har dammsugare som klarar av att suga upp tegelstenar.

– Vi erbjuder arbete för den som har rätt inställning, men man ska inte sticka under stolen med att det kan vara ett oerhört tufft jobb med konstiga tider och ovanliga arbetsuppgifter. Det krävs en viss mentalitet för att till exempel ägna flera dagar i mörkret för att rengöra en värmepanna inifrån, säger Håkan Salvall.

Veolia är i dag en av de ledande aktörerna inom industrisanering i Sverige. Verksamheten, som fram till hösten 2017 hette Corvara, har cirka 450 anställda och 15 kontor från Kiruna i norr till Löddeköpinge i söder. Håkan Salvall, som har varit verksam i branschen i 30 år och bland annat ansvarat för sanering av kärnkraftverk, är numera affärsutvecklingschef på Veolia.

– Branschen genomgår en strukturomvandling. Medan den för 12–15 år sedan framför allt bestod av små och medelstora företag domineras marknaden numera av ett fåtal stora aktörer. Kunderna finns inom både företag i privat och offentlig sektor.

Håkan Salvall bedömer att ungefär en tredjedel av uppdragen tillkommer efter upphandlingar inom ramen för lagen om offentlig upphandling (LOU) och nämner de kommunala energibolagen som återkommande köpare. I likhet med andra företag som är medlemmar i Almega Serviceföretagen upplever han att det i regel är anbudet med lägst pris som vinner. Allt oftare drar så kallade "bidragsbolag" det längsta sträcket.

– I landets storstäder stöter vi ofta på vad jag kallar för bidragsbolag. Det handlar om otroligt slimmade organisationer där i princip hela arbetsstyrkan består av personer som är anställda med olika former av statliga bidrag, till exempel nyanlända som

studerar SFI. Det är i princip omöjligt för en seriös aktör att konkurrera på de premisserna. Enligt LOU har upphandlaren heller inte rätt att stryka sådana bolag.

Att vara både elingenjör och ekonom, som Håkan Salvall, är inget krav för att arbeta inom industrisanering. Mycket av den inläring som behövs för att klara av jobbet får man i stället under anställningen.

– Avsaknaden av utbildningskrav innebär inte att vår personal saknar utbildning. Tvärtom. Veolia erbjuder 47 internutbildningar som det sammanlagt tar längre tid att klara av än det tog mig att ta universitetsexamen.

Industrisaneringsbranschen har potential att sysselsätta många fler än i dag. Men för att det ska kunna ske måste regler ändras och hinder rivas. Håkan Salvall lyfter fram betydelsen av att hitta medarbetare som har rätt attityd och inställning till jobbet. Han är till exempel övertygad om att det bland de många nyanlända som på senare år kommit till Sverige finns gott om potentiella medarbetare.

– Människors bakgrund spelar ingen roll, det är inställningen det hänger på. Samtidigt går det inte att blunda för att språkundervisningen inom SFI inte fungerar tillfredsställande i dag. Här krävs ett omtag. Man behöver inte kunna tala flytande svenska för att jobba på Veolia, men en grundläggande förståelse för språket är avgörande för att kunna utföra jobbet på ett säkert sätt.

Ett annat hinder är den stela arbetsrätten. Håkan Salvall anser framför allt att reglerna brister i flexibilitet och förklarar att företagen som jobbar med industrisanering måste kunna anpassa personalstyrkan efter de snabba förändringarna i marknaden – när en ordinarie medarbetare är frånvarande eller för att bemanna ett avgränsat projekt. Begränsade upphandlingsperioder nämner han som ett exempel. På samma sätt är det viktigt att göra turordningsreglerna mer flexibla. Bara så kan serviceföretagen trygga den långsiktiga kompetensuppbyggnaden.

– Eftersom efterfrågan på våra tjänster svänger, varierar också behovet av arbetskraft. Hade regelverket varit lite mer flexibelt är jag övertygad om att vi hade haft många fler anställda. Nu försöker vi snarare ligga på en miniminivå för att slippa säga upp personal som vi investerat i.



Hade regelverket varit lite mer flexibelt är jag övertygad om att vi hade haft många fler anställda.

Håkan Salvall

Affärsutvecklingschef på Veolia

Foto: Veolia

LÅT OSS SLÄPPA FRAM NYA JOBB!

Sverige behöver nya arbetstillfällen

Många utrikes födda i Sverige har svårt att få in en fot på arbetsmarknaden. Trots att ekonomin går på högvarv och Sverige befinner sig i en stark högkonjunktur består utanförskapet. Sverige utmärker sig tyvärr i detta avseende och en jämförelse med till exempel Tyskland visar att det nästan tar dubbelt så lång tid för en flyktinginvandrare att få jobb i Sverige jämfört med i vårt södra grannland.

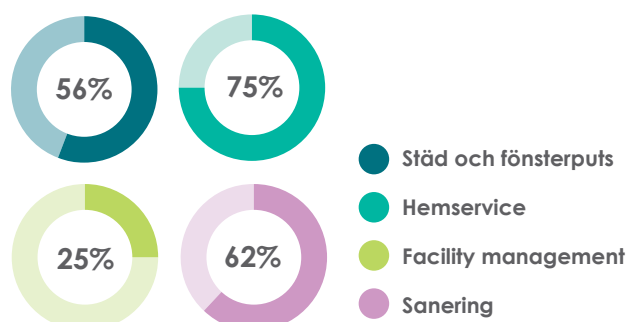
Detta medför höga sociala och samhälleliga kostnader. Utan rätt åtgärder riskerar problematiken att bli ännu allvarligare när konjunkturen vänder nedåt nästa gång. För att bryta utvecklingen och komma ur den besvärliga situation som Sverige befinner sig i behövs reformer som främjar framväxten av nya arbetstillfällen. Eftersom vi vet att de arbetsintensiva tjänstenäringarna är särskilt framgångsrika i att sysselsätta utrikes födda bör det också vara här som den politiska insatserna i syfte att underlätta nya jobb genomförs.

Jobb utan krav på utbildning och erfarenhet

En betydande del av svensk arbetsmarknad vänder sig till människor med eftergymnasial utbildning. Andelen så kallade enkla jobb är lägre i Sverige än i många jämförbara länder. Servicenäringen är ett undantag där lämpligheten hos den enskilda handlar om så mycket mer än höga betyg och där uppgifterna inte heller är särskilt lätta att automatisera. 61 procent av de medlemsföretag som uppger sig ha ett rekryteringsbehov ställer inga särskilda utbildningskrav på de sökande, enligt Demoskop.³² Bland medlemmarna som är verksamma inom sanering och hemservice är chanserna att få arbete ännu bättre. Motsvarande siffror enbart bland dessa är 62 procent respektive 75 procent.

Många gånger ställs heller inte krav på tidigare erfarenheter. 45 procent av medlemmarna som uppger sig ha ett rekryteringsbehov har inga särskilda erfarenhetskrav, enligt Demoskop.³³ 27 procent önskar sig ett års erfarenhet från de sökande.

JOBB UTAN UTBILDNINGSKRAV



³² Demoskop, 2018.

³³ Demoskop, 2018.

Språket är nyckeln

Som framkommer i denna rapport, både genom statistik och medlemsintervjuer, är dock förväntningarna på medarbetarnas språkliga färdigheter höga. När Demoskop frågade medlemmarna hur goda språkkunskaper i svenska som är nödvändiga svarade 48 procent att det inte krävs flytande svenska, men väl goda kunskaper. Bland medlemmarna som utför sanering är siffran 73 procent. 39 procent av samtliga medlemmar nöjer sig med grundläggande kunskaper.

Kraven på språkliga färdigheter har flera förklaringar. Flertalet av medlemsföretagen hanterar olika typer av kemikalier som kan vara hälsovådliga, både för den enskilde och för dem som nyttjar lokalerna, till exempel barnen i en förskola eller skola. För att undvika misstag måste medarbetaren kunna läsa instruktioner och göra sig förstådd i dialogen med kunden och den egna arbetsgivaren. Förväntningarna på språkkunskaper kan troligen också vara en avspeglning av de språkkrav som ofta ställs vid upphandlingar inom ramen för LOU.

Stark efterfrågan på nya medarbetare

Det går bra för Almega Serviceföretagens medlemsföretag. Efterfrågan på servicetjänster är hög och marknaden spås fortsätta växa även framöver. 65 procent av de svarande medlemmarna bedömer att företagets ekonomiska utveckling under de kommande 12 månaderna är mycket eller ganska positiv, enligt Demoskop.

I många andra branscher är det inte nödvändigtvis detsamma som att det kommer att tillkomma nya jobb, men eftersom servicenäringen är arbetsintensiv är tillväxt i regel synonymt med jobbtillväxt. 73 procent av medlemmarna uppger att utrymmet att i dag ta fler uppdrag utan att samtidigt rekrytera fler medarbetare är mycket eller ganska litet, för att inte säga obefintligt, enligt Demoskop. Bland företagen som erbjuder hemservice är kapaciteten lägst. Där svarar 85 procent att utrymmet är mycket eller ganska litet.

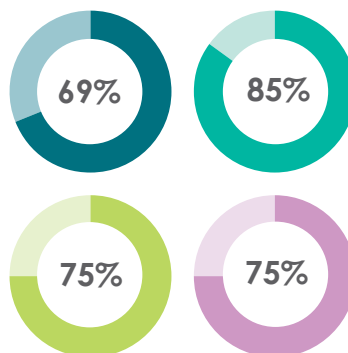
Närmare två av tre medlemsföretag, 65 procent, bedömer att behovet av nya medarbetare kommer att öka under det kommande året, enligt Demoskop. Inom hemservice är siffran 75 procent. Men redan i dag finns ett rekryteringsbehov. Hela 68 procent av medlemmarna vill nyanställa, enligt Demoskop. Många av dessa jobb kommer att gå till utrikes födda.

NYA UPPDRAG FÖRUTSÄTTER NYA MEDARBETARE



73%

av medlemmarna uppger att utrymmet att i dag ta fler uppdrag utan att samtidigt rekrytera fler medarbetare är mycket eller ganska litet, för att inte säga obefintligt.

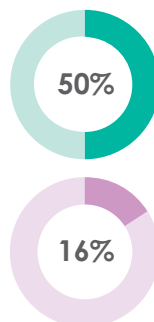
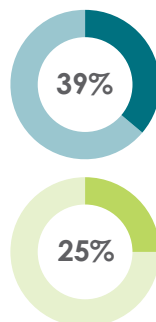


FYRA AV TIO REKRYTERANDE FÖRETAG STÄLLER BEGRÄNSADE SPRÅKKRAV



39%

av medlemmarna begär inte mer än grundläggande kunskaper i svenska.



- Städ och fönsterputs
- Hemservice
- Facility management
- Sanering

REKOMMENDATIONER

Servicenäringen kommer under kommande år att bidra med tusentals nya arbetstillfällen. Potentialen är dock mycket större än så. I denna rapport beskrivs de utmaningar som Almega Serviceföretagens medlemmar står inför och de konkreta hinder som existerar och som gör det svårt för företagen att växa och anställa. Flera av de identifierade hindren är gemensamma, men det finns också specifika utmaningar inom olika delar av branschen. Till följd av detta finns det heller ingen universallösning som kan tillgripas för att främja framväxten av nya arbetstillfällen.

1. Premiera riktiga jobb framför arbetsmarknadspolitik

Tudelningen på arbetsmarknaden växer. Samtidigt inser allt fler att de arbetsmarknadspolitiska projekt som politiken tillmäter stora förhoppningar sällan infriar löftena. Riksrevisionens nyligen genomförda granskning av en rad arbetsmarknadspolitiska åtgärder under det senaste decenniet visar att politiken har en tendens att systematiskt missbedöma både effekten av och kostnaden för åtgärder. Resultatet är ett slöseri med resurser. I stället för arbetsmarknadspolitiska åtgärder borde man från politiskt håll satsa på att underlätta framväxten av nya arbetstillfällen i de delar av ekonomin som har lägst trösklar.

Serviceföretagen är bevisat duktiga på att bidra med jobb som inte förutsätter höga utbildningskrav. I ett läge när tudelningen på arbetsmarknaden växer är det precis vad Sverige behöver. Genom att satsa mer resurser på städning och andra servicetjänster kan politiken bidra till att möjliggöra nya riktiga jobb i serviceföretagen, men också förbättra kvaliteten på städningen och underhållet av sjukhusmiljöer och skolmiljöer.

2. Stärk kvaliteten i offentliga upphandlingar

Offentlig upphandling är en fantastisk möjlighet för det offentliga att dra nytta av företagsamhetens innovationsförmåga och effektivitet. Under senare år har allt fler av Almega Serviceföretagens medlemmar valt att avstå ifrån att lämna anbud till följd av ett alltför ensidigt fokus på lägsta pris, vilket gör det svårt för företagen att erbjuda konkurrenskraftiga villkor till sina anställda, och på grund av den dåliga uppföljningen.

För att åter öka intresset bland serviceföretagen måste hanteringen av offentliga upphandlingar bli bättre. Politiken måste tillföra ökade resurser till upphandlingen av servicetjänster, men också bli bättre på förberedelser och uppföljning. Det handlar om att föra en dialog med serviceföretagen inför upprättandet av ett förfrågningsunderlag för att därigenom åstadkomma en relevant kravbeskrivning som anpassats efter det senaste och bästa marknaden kan erbjuda. Lika viktigt är att det sker en löpande uppföljning av ställda krav under leveransperioden, ett arbete som med fördel involverar slutkunden, till exempel skolchefen i en skola som får hjälp med städning. Varje upphandling bör dessutom avslutas med en utvärdering. Genom ett uppföljningssamtal med företagen och de kommunala verksamheterna kan upphandlaren fördjupa sin kompetens inom området och genomföra en än bättre upphandling vid nästa tillfälle.

3. Stärk språkundervisningen för nyanlända

Språket är den viktigaste nyckeln för att ta sig in i det svenska samhället och etablera sig på arbetsmarknaden. Det gäller även inom servicenäringen. Även om det i regel inte ställs formella utbildningskrav på medarbetarna är det avgörande att medarbetaren kan kommunicera och ta instruktioner.

Medan Almega Serviceföretagens medlemmar axlar ett stort ansvar för att lära medarbetarna yrket under arbetstid måste staten ta ansvar för att svenskundervisningen för nyanlända fungerar. Utan tillräckliga kunskaper och färdigheter i det svenska språket kommer branschen inte att kunna släppa fram alla de arbetstillfällen som det finns efterfrågan på.

4. Låt regelverken främja nya arbetstillfällen

Syftet med regler är ofta att sätta på prant vad som är tillåtet och vad som är förbjudet. Många gånger får regelverk dock oönskade konsekvenser, till exempel för ekonomins funktionssätt. Vid utformningen av regler skulle därför större hänsyn behöva tas till i vilken utsträckning bestämmelserna som föreslås underlättar för företag att anställa och växa.

För företagen inom hemservice har rut-avdraget inneburit en historisk jobbtillväxt. De gällande reglerna är dock långtfrån intuitiva. Som nämns i rapporten ges rut-avdrag för att ett företag ska plocka upp äpplen som ligger på marken, men inte för att samma företag ska plocka äpplen som sitter kvar på trädet. Ett närliggande exempel handlar om läxläsning. Rut-avdrag ges visserligen för läxläsning i samband med barnpassning, men inte om det överstiger sex minuter per barnpassningstimme.

För att minska regelkrånglet skulle rut-avdraget behöva utvecklas till ett hem-avdrag som täcker alla tjänster som utförs i, eller i anslutning till, kundens hem. En sådan reform skulle i allt väsentligt radera gränsdragningsproblematiken och skapa förutsättningar för nya arbetstillfällen.

OM DEMOSKOPS UNDERSÖKNING

Antal intervjuer

316 intervjuer

Metod och målgrupp

Totalundersökning riktad mot medlemsföretagen i Almega Serviceföretagen.
Frågorna har besvarats genom webbformulär

Vägning

Resultatet har vägts med avseende på företagsstorlek och region för att motsvara fördelningen hos medlemsföretagen.

Svarsfrekvens

26 procent

Fältperiod

15 maj – 5 juni 2018

Ansvarig

Ansvarig konsult vid Demoskop är Peter Santesson.
Kontakt: peter.santesson@demoskop.se



**AUKTORISERAT
SERVICEFÖRETAG**

Auktoriserat Serviceföretag

Auktorisationen är ett viktigt led i att stärka branschens anseende. Genom att seriösa företag visar att de är ett Auktoriserat Serviceföretag stärks hela branschen. Auktorisationen ingår också som en stärkande och viktig del i diskussionen med politiker och andra beslutsfattare om branschen och dess förutsättningar.

Förutom ett enkelt sätt att visa kunderna att företaget är ett seriöst och ansvarstagande serviceföretag ger auktorisationen också möjlighet att träffa andra i branschen någon gång per år. Man får då chansen att träffa branschkollegor för erfarenhetsutbyte och möjlighet att stärka sina nätverk.

För att ansöka om att bli Auktoriserat Serviceföretag krävs det att ditt företag är medlem i någon av Almegas följande branschorganisationer:

- **Almega Serviceföretagen**
(städ företagen/fönsterputsföretagen, FM-företagen, saneringsföretagen, hemserviceföretagen),
- **Fastighetsarbetsgivarna**
- **Samhallförbundet**

Almega Serviceföretagen

Sturegatan 11, 114 36 Stockholm

08 762 69 36

Tryck: Brand Factory, 2018