NOVEMBER 2026

Städ & Service

BRANSCHRAPPORT 2026



Serviceföretagen

Övergripande nyckeltal

Branschen som omfattar städ-, FM- och hemserviceföretag befinner sig i en tillväxtfas trots ett utmanande omvärldsläge.

4 203

Antal företag i branschen 2025 (4 101 år 2024)

	Omsättning 2025	Antal anställda 2025
Branschen*	**51 976 mkr** (50 604 mkr 2024)	**76 225** (75 464 2024)
FM-företagen**	**17 927 mkr** (17 593 mkr 2024)	**18 524** (18 343 2024)
Städbranschen***	**25 570 mkr** (25 069 mkr 2024)	**29 665** (29 553 2024)
Hemserviceföretagen****	**2 764 mkr** (2 485 mkr 2024)	**4 654** (4 306 2024)



*Baseras på SNI-kod 81210 Lokalvård, inklusive det statligt ägda bolaget Samhall AB. Delbranscherna redovisas utan Samhall AB.

**För FM-företagen har de cirka 10 största bolagen valts ut för att representera delbranschen, exklusive Samhall AB.

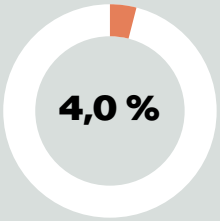
***För Städbranschen har de cirka 120 största bolagen valts ut för att representera delbranschen, exklusive Samhall AB.

****För Hemserviceföretagen har de cirka 20 största bolagen valts ut för att representera delbranschen.

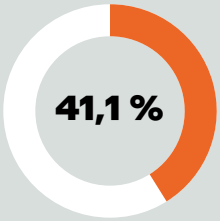
FÖRETAG

38,4 mdkr
Förädlingsvärde (branschens bidrag till BNP 2025)

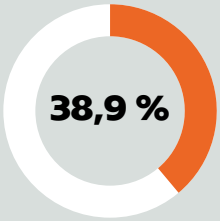
45 år
Medelåldern i branschen (2025)



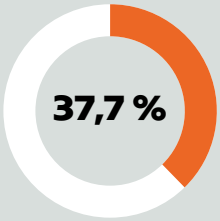
Rörelsemarginal (EBIT) 2025



Andel som använde underentreprenörer 2025



Soliditet, hela branschen 2025



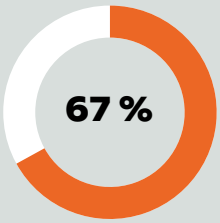
Andel som deltagit i offentlig upphandling 2024/2025

PERSONAL

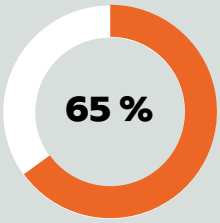
503 tkr
Förädlingsvärde per anställd
491 tkr 2024

682 tkr
Nettoomsättning per anställd
671 tkr 2024

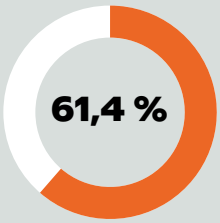
442 tkr
Personalkostnad per anställd (hela branschen)
430 tkr 2024



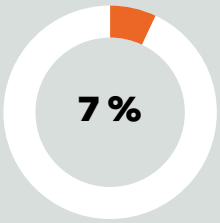
Andel kvinnor i branschen 2025



Personalkostnadernas andel av omsättningen 2025



Andel heltidsarbetande 2025



Sjukfrånvaro bland arbetare 2025

En bransch som skapar jobb och får Sverige att fungera

Städ- och servicebranschen har tagit sig igenom flera år av pandemi, lågkonjunktur, inflation och geopolitisk oro. Trots detta fortsätter branschen att växa. Under 2025 omsatte 4 203 företag närmare 52 miljarder kronor och sysselsatte över 76 000 personer. Lönsamheten är fortfarande pressad, men företagen visar återigen en imponerande förmåga att anpassa sig, hitta nya lösningar och skapa arbete.

Kompetensförsörjningen är fortsatt en av våra största utmaningar. Företagen behöver fler medarbetare, men många har svårt att hitta personer med rätt inställning, erfarenhet och språkkunskaper. Trots det tror hälften av företagen i medlemsundersökningen att personalstyrkan kommer att öka under det närmaste halvåret. Regeringens höjda lönekrav för arbetskraftsinvandring, som ligger långt över kollektivavtalens ingångslöner för lokalvårdare, gör rekryteringen ännu svårare. Det är olyckligt i en bransch som både har stora kompetensbehov och erbjuder en viktig väg in på den svenska arbetsmarknaden.

”Ert arbete får skolor, sjukhus, arbetsplatser och hushåll att fungera. Utan er stannar Sverige.”

Nya förslag om arbetstidsförkortning och slopat karensavdrag riskerar dessutom att öka kostnaderna ytterligare. Städ- och servicebranschen är personalintensiv och arbetstiden är en central del av den tjänst som kunden köper. Kortare arbetstid kan därför inte enkelt kompenseras genom högre produktivitet. Ett slopat karensavdrag skulle också innebära både högre sjuklönekostnader och ökade kostnader för att ersätta frånvarande medarbetare. Konsekvensen riskerar att bli högre priser, lägre lönsamhet och färre jobb.

Våra seriösa företag utsätts fortfarande för osund konkurrens. Det handlar dels om oseriösa företag som pressar priser genom att fuska med skatter, löner och arbetsvillkor, dels om konkurrens från offentliga aktörer som Samhall. Samhall har ett viktigt samhällsuppdrag, men verksamheten måste bedrivas på ett sätt som inte snedvrider konkurrensen. Samhallutredningen har lämnat sitt slutbetänkande, men konkurrensfrågan behöver fortfarande utredas. Den nya lagstiftningen om offentlig säljverksamhet ger Konkurrensverket bättre verktyg, men även här krävs fortsatt uppmärksamhet på hur reglerna fungerar i praktiken.

Arbetslivskriminaliteten är ett annat allvarligt problem. Vart fjärde företag i medlemsundersökningen har under det senaste året kommit i kontakt med aktörer som misstänks ägna sig åt fusk eller oegentligheter. Genom Nätverk mot Arbetslivskriminalitet samarbetar Serviceföretagen med Fastighets och Kommunal för att upptäcka missförhållanden och stärka de seriösa företagen. Vi vill också

"Beställare måste veta vem som utför arbetet och kunna säkerställa att nödvändiga kontroller har genomförts."

se tydligare register- och identitetskontroller, särskilt i skolor och andra offentliga verksamheter. Beställare måste veta vem som utför arbetet och kunna säkerställa att nödvändiga kontroller har genomförts.

I årets rapport finns omfattande statistik från företagens årsredovisningar och en medlemsundersökning med 159 deltagande företag. Resultaten visar en bransch med växande omsättning och försiktigt positiva förväntningar inför 2026. Samtidigt svarar 57 procent att offentlig upphandling fungerar dåligt eller mycket dåligt. Bland företag som avstår från att delta uppger nästan 72 procent att upphandlingarna fokuserar för mycket på lägsta pris. Det är en tydlig signal till landets offentliga beställare.

Stort tack till alla städ- och serviceföretag och alla medarbetare som varje dag skapar rena, trygga och väl fungerande miljöer. Ert arbete får skolor, sjukhus, arbetsplatser och hushåll att fungera. Utan er stannar Sverige. Jag önskar er en trevlig läsning och välkomnar era synpunkter på rapporten och på vilka frågor Almega Serviceföretagen bör driva framöver.

Trevlig läsning!



Emma Unevik
Ordförande, Almega Serviceföretagen
Oktober 2026

Innehåll

Övergripande nyckeltal **02**

En bransch som skapar jobb och får Sverige att fungera **04**

Sammanfattning **08**

Näringspolitik **12**

Näringspolitiska kärnområden **14**

Branschstatistik **20**

Omsättning **22**

Anställda **24**

Lönsamhet **28**

Avkastning på kapital **31**

Förädlingsvärde **34**

Soliditet **36**

Personalstatistik **37**

- Arbetsställets sektorstillhörighet **37**
- Anställda verksamma per näringsgren **38**
- Födelseregion **39**
- Ålder- och könsstruktur **40**

Separat statistik för FM-företagen **42**

- De 10 största FM-företagen **43**

Separat statistik för städföretagen **44**

- De 100 största städföretagen **45**

Separat statistik för hemserviceföretagen **50**

- De 19 största hemserviceföretagen **52**

Samhall AB **54**

Medlemsundersökning **58**
Deltagande företag **60**
Konjunkturläget **61**
Orderläget **64**
Omsättningen **65**
Lönsamheten **67**
Personal **68**
Tjänster och verksamhet **72**
Offentlig upphandling **75**
Regleringars påverkan på företagens utveckling **79**
Om Serviceföretagen **80**

Intervjuer **82**
Henriette Lee, VD, Elit Hemservice **84**
Gustaf Landin, VD, ISS Sverige **86**
Charlotte Almberg, affärsområdeschef lokalvård, Coor **88**
Peter Mellin, VD, Sodexo Sverige **90**
Anestis Chartalidis, VD, Miljöpalatset AB **92**
Michaela Maier, CFO, Homemaid **94**

Om rapporten **96**

Om Serviceföretagen **97**

Sammanfattning

Trots ett fortsatt utmanande omvärldsläge utvecklas städ- och servicebranschen förhållandevis stabilt. Branschen, som omfattar företag inom lokalvård, lokalvård inom Facility Management (FM) och hemservice, fortsatte att växa under både 2024 och 2025. Omsättningen ökade samtidigt som antalet företag och anställda blev fler. Lönsamheten återhämtade sig under 2024 men försvagades något under 2025, då nettomarginalen uppgick till 2,7 procent. Medlemsföretagen ser ändå förhållandevis positivt på utvecklingen under 2026.

Under 2025 omfattade branschen 4 203 företag med sammanlagt 76 225 anställda. Antalet anställda ökade med omkring 1 procent jämfört med 2024. Samtidigt har företagen fortsatt stora rekryteringsbehov och möter utmaningar i form av bristande språkkunskaper, arbetssökande som tackar nej till erbjudna jobb och skärpta regler för arbetskraftsinvandring. Dåligt fungerande offentliga upphandlingar, prispress och osund konkurrens är andra återkommande problem.

Branschens samlade omsättning uppgick till närmare 52 miljarder kronor under 2025, en ökning med 2,7 procent jämfört med året innan. Städföretagen omsatte 25,6 miljarder kronor, FM-företagen 17,9 miljarder och den redovisade panelen av hemserviceföretag 2,8 miljarder kronor. RUT-utbetalningarna uppgick samtidigt till närmare 8,9 miljarder kronor. Branschen består till stor del av små företag: 83,1 procent har högst nio anställda. De 59 företagen med fler än 100 anställda utgör endast 1,4 procent av företagen men samlar 68,5 procent av personalstyrkan.

Omsättningen och personalstyrkan fortsatte alltså att växa under 2024 och 2025, men i långsammare takt än under åren dessförinnan. Kostnadsökningar och hård prispress innebär samtidigt att den ökade omsättningen inte fullt ut har omsatts i högre lönsamhet. Nettomarginalen sjönk från 3,0 procent 2024 till 2,7 procent 2025, medan rörelsemarginalen före avskrivningar, EBITDA, minskade från 5,6 till 5,1 procent. Marginalerna är fortfarande högre än under stora delar av 2010-talet, men utrymmet för ytterligare kostnadsökningar är begränsat.

Medlemsundersökningen visar samtidigt en försiktigt positiv framtidstro. Drygt hälften av företagen ökade omsättningen under 2025 och nästan hälften räknar med ett förbättrat orderläge under 2026. Även rekryteringsbehoven är stora: 48,4 procent bedömer att personalstyrkan kommer att öka under det närmaste halvåret. Lönsamhetsutvecklingen under 2025 var däremot i stort sett oförändrad. Företagen pekar





Kort om städ- och servicebranschen

Städ- och servicebranschen består av drygt 4 200 företag, varav en stor majoritet är mikroföretag med högst nio anställda. Branschen erbjuder tjänster som hemstädning, lokalvård, fönsterputs, sanering och Facility Management. I denna rapports statistik för ”hela branschen” exkluderas dock sanering och icke städrelaterade FM-tjänster. Tjänsterna behövs i hela samhället, inom såväl offentlig som privat verksamhet, och bidrar till god hygien, trygga miljöer och väl fungerande arbetsplatser. Branschen är också en viktig väg in på arbetsmarknaden: omkring 67 procent av medarbetarna är kvinnor och drygt 67 procent av städarna och städledarna är födda utomlands. Tjänsterna behövs i alla samhällets verksamheter, såväl i offentlig som i privat sektor, för att skapa förutsättningar för god hygien och goda arbetsmiljöer.





bland annat på ökade löner och andra kostnader, prispress och svårigheter att höja priserna i takt med kostnadsutvecklingen.

Många företag upplever också att regler och konkurrensvillkor begränsar möjligheterna att växa. Totalt anser 57,2 procent att offentlig upphandling fungerar dåligt eller mycket dåligt, medan 71,7 procent av företagen som avstår från att delta uppger att upphandlingarna fokuserar för mycket på lägsta pris. Vart fjärde företag har dessutom kommit i kontakt med aktörer som misstänks ägna sig åt arbetslivskriminalitet.

Näringspolitiskt fokuserar Serviceföretagen på att stärka kompetensförsörjningen, främja tillväxten, förbättra konkurrensvillkoren och motverka arbetslivskriminaliteten. Det handlar bland annat om bättre regler för arbetskraftsinvandring, utvecklade yrkesutbildningar utifrån SRY:s standarder, lyfta fram seriösa företag via den partsgemensamma auktoriseringen, ett värnat RUT-avdrag, bättre offentliga upphandlingar och skärpta kontroller av oseriösa aktörer.

Näringspolitik





Näringspolitik

Städ- och servicebranschen befinner sig i ett nytt ekonomiskt läge. Branschen är en viktig del av den svenska tjänstesektorn och bidrar varje dag till rena skolor, trygga vårdmiljöer, fungerande arbetsplatser och en enklare vardag för hushållen. Samtidigt skapar branschen många jobb och är en viktig väg in på arbetsmarknaden, särskilt för lågutbildade och utlandsfödda. Trots hög arbetslöshet är kompetensförsörjningen fortsatt en stor utmaning, eftersom företagen behöver hitta, utbilda och behålla medarbetare som vill arbeta och utvecklas i yrket.

Efter några tuffa år har den svenska ekonomin börjat återhämta sig. Inflationen har fallit, räntorna har sänkts och hushållens köpkraft har stärkts. Återhämtningen är dock försiktig. Många hushåll håller fortfarande hårt i plånboken, samtidigt som kommuner, regioner och företag pressas av höga kostnader. För städ- och serviceföretagen innebär det en fortsatt hård prispress, trots att löner och andra kostnader har ökat.

Hemservicebranschen har åter börjat växa efter nedgången 2023. Störst ökning syns i bland annat Västernorrland och Västerbotten. RUT-avdraget gör det möjligt för fler att köpa tjänster och har samtidigt bidragit till vita jobb, minskat svartarbete och gett människor en väg in på arbetsmarknaden. Därför behöver RUT-avdraget värnas och utvecklas.

På den offentliga marknaden går utvecklingen däremot åt fel håll. Allt fler kommuner och regioner väljer att ta hem lokalvård och andra servicetjänster i egen regi. Det framställs ofta som ett sätt att öka kontrollen, men besluten föregås alltför sällan av ordentliga jämförelser av kostnader, kvalitet och kompetens. Risken är att skattebetalarna får betala mer, samtidigt som resurser och uppmärksamhet flyttas från vårdens, skolans och omsorgens kärnuppdrag. Vår rapport i ämnet visar att lokalvård i egen regi blir både dyrare och sämre än när den upphandlas. Vi driver också linjen att vårdpersonal bör avlastas genom att städ- och servicepersonal utför tjänster som inte kräver vårdutbildning.

Många offentliga upphandlingar präglas fortfarande av ett alltför ensidigt fokus på lägsta pris. När anbud pressas till nivåer som inte ger utrymme för rimliga löner, god arbetsmiljö och hög kvalitet gynnas oseriösa aktörer på bekostnad av företag som följer lagar och kollektivavtal. Upphandlare behöver bli bättre på dialog, kravställning och uppföljning. Kvalitet måste få väga tyngre, och ställda krav måste kontrolleras under hela avtalsperioden.

Arbetslivskriminalitet är fortsatt ett allvarligt problem i branschen. Människor exploateras, skatteintäkter försvinner och seriösa företag konkurreras ut av aktörer som fuskar. Svaret är inte att stänga ute privata företag eller ta verksamheten i egen regi, utan att rikta insatserna mot dem som bryter mot reglerna. Serviceföretagen samarbetar därför med Fastighets och Kommunal i Nätverk mot Arbetslivskriminalitet för att upptäcka missförhållanden, stärka kontrollerna och skapa sundare konkurrens.

Städ- och servicebranschen har goda möjligheter att fortsätta växa, skapa jobb och bidra till ett bättre fungerande samhälle. Det kräver dock att politiken tar vara på företagens kompetens, förbättrar upphandlingarna och skapar långsiktiga villkor för seriösa företag.

- **Den 3 mars 2025 presenterade Delegationen mot arbetslivskriminalitet sitt slutbetänkande.** Städ pekades ut som en särskilt utsatt bransch. Förslagen omfattar bland annat bättre informationsutbyte och ökade möjligheter att kontrollera leverantörer och underleverantörer.
- **Den 26 mars 2025 presenterade Samhallutredningen sitt slutbetänkande.** Utredningen föreslog bland annat förändrad styrning och ett minskat antal anställda.
- **Den 26 maj 2026 beslutade riksdagen om aktivitetskrav** för personer som fått försörjningsstöd i minst tre sammanhängande månader, fr.o.m. oktober 2026. Det kan skapa fler vägar till arbete, men kommunerna bör samarbeta med privata företag i stället för att bygga upp städverksamhet som konkurrerar med branschen.
- **Den 1 juni 2026 höjdes lönekravet för arbetskraftsinvandring till 90 procent av medianlönen.** Lokalvårdare undantogs inte, vilket ytterligare begränsar företagens möjligheter att rekrytera från länder utanför EU.
- **Den 1 augusti 2026 trädde lagen om offentlig säljverksamhet i kraft.** Konkurrensverket får starkare verktyg mot offentlig verksamhet som försämrar privata företags villkor, men undantag i lagen kan begränsa möjligheten att stoppa Samhalls osunda konkurrens.
- **Regeringen har tagit flera initiativ mot oseriösa aktörer i offentlig upphandling**. Förslag har lagts om skärpt granskning av misstänkt låga anbud, samtidigt som Upphandlingsmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten ska stärka kommunernas arbete mot arbetslivskriminalitet.
- **Den 13 september hölls val i Sverige**, och den nya regeringen kan fatta beslut som påverkar branschen på olika vis, bland annat inom arbetsmarknadspolitik, konkurrens och RUT-avdraget.

Sammantaget har politiken tagit steg mot bättre upphandlingar och sundare konkurrens, samtidigt som det höjda lönekravet har försvårat branschens kompetensförsörjning. Almega Serviceföretagen fortsätter att driva branschens frågor gentemot regering, riksdag, myndigheter och kommuner.



Paul Philip Abrigo
Näringspolitisk expert
Almega Serviceföretagen

Näringspolitiska kärnområden

1. Stärk kompetensförsörjningen

Städ- och servicebranschen bidrar med tjänster som får samhället att fungera, och det råder stora missuppfattningar kring hur det är att arbeta i branschen och vilka utvecklingsmöjligheter som finns.

Svaren i vår enkät visar återigen att kompetensförsörjning fortsätter vara en stor utmaning för många av företagen inom städ- och servicebranschen. Arbetskraftsinvandring har därför varit en sista utväg för företag i branschen att hitta personal. Regeringens höjning av försörjningskravet till 90 procent av medianlönen för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU är ett hårt slag mot branschen.

Serviceföretagen för, tillsammans med Almega och Svenskt Näringsliv, fortsatt dialog med regeringen i hopp om att få dem att mjuka upp reglerna eller införa undantag för branschen.

Reformer inom skattepolitiken samt bidrags- och socialförsäkringssystemen skulle ha positiva effekter för kompetensförsörjningen i branschen. Ett sänkt skattetryck för arbetsgivare skulle göra det lättare för företag i branschen att våga anställa arbetssökande som exempelvis står väldigt långt från arbetsmarknaden. Omvänt skulle ökade kostnader och byråkrati för företagen försvåra situationen ytterligare.

På sikt skulle Serviceföretagen gärna se att svensk offentlighet i högre utsträckning än idag hjälper till att tvätta bort den negativa stämpel som branschen tyvärr har fått bland många potentiella anställda.

Kompetensförsörjningen skulle också förbättras genom nationella yrkesutbildningar som utgår från arbetsmarknadens parters kompetensstandard. Genom vårt arbete med Servicebranschens Yrkesnämnd (SRY) skapar vi en gemensam standard för kompetens. Genom kompetensbevis och yrkesbevis får företag, arbetstagare och upphandlare en tydlig bild av vilken kompetens en person har.

2. Främja tillväxten

Branschen är personalintensiv, har små marginaler, och företagens möjligheter att växa är nära förknippade med kostnaden för att anställa. Politiska reformer som minskar antalet arbetade timmar eller höjer kostnaderna vid sjukfrånvaro riskerar därför att få särskilt stora konsekvenser för branschen.

Inom städbranschen är arbetstiden en central del av den tjänst som kunden köper. Minskad arbetstid kan därför inte enkelt kompenseras genom högre produktivitet. Följden riskerar i stället att bli högre priser, försämrad lönsamhet och minskade möjligheter att anställa. Vi vill fortsatt att frågor om arbetstid ska hanteras av arbetsmarknadens parter inom ramen för kollektivavtalen, där hänsyn kan tas till olika branschers förutsättningar, inte genom generell lagstiftning.

Ett slopat karensavdrag skulle innebära betydande kostnadsökningar. För personalintensiva företag handlar det både om

ökade sjuklönekostnader och om kostnaden för att ersätta frånvarande medarbetare.

RUT-avdraget bör bevaras och utvecklas. Det är en grundläggande förutsättning för en fortsatt växande vit marknad. Avdraget har gjort professionella hushållsnära tjänster tillgängliga för fler och gett seriösa företag möjlighet att konkurrera med svartarbete. Det bidrar till företagande, sysselsättning och kollektivavtalade jobb samtidigt som fler hushåll får möjlighet att köpa tjänster som underlättar vardagen. Utvecklingen visar att efterfrågan växer i hela landet och bland alla åldrar och kundgrupper.

Företagen behöver långsiktiga och förutsägbara villkor för att våga investera, nyanställa och bygga verksamheter som håller över tid. Det är så fler vita jobb skapas och städ- och servicebranschen kan fortsätta bidra till sysselsättning, integration och svensk tillväxt.

3. Sundare konkurrens

Många företag i städ- och servicebranschen fortsätter tyvärr att vittna om osunda konkurrensvillkor. En majoritet uppger att offentlig upphandling fungerar dåligt. Osunda konkurrensvillkor får även en rad negativa följdeffekter rörande utförandekvalitet och arbetsmiljö, och kan i förlängningen också bidra till arbetslivskriminalitet.

Serviceföretagens näringspolitiska fokus inom sund konkurrens ligger främst på problematik inom den offentliga upphandlingen, som i stället för ett ensidigt fokus på lägsta pris bör premiera kvalitet, kombinerat med mer uppföljning och strikta kontroller. Lösningen är inte att offentlig sektor återtar lokalvård i egen regi. Vår rapport i ämnet visar att det riskerar att bli både dyrare och sämre.

Serviceföretagen fortsätter arbeta för att vår auktorisering av seriösa företag borde ge mervärde i fler offentliga upphandlingar än idag. Våra auktoriserade företag menar att auktorisationen ger mervärde. Men än så länge är det allt för få upphandlare som lägger värde vid den och för få av våra medlemmar som valt att bli auktoriserade.

Slutligen vittnar många om orättvis konkurrens från det statliga bolaget Samhall. Vi välkomnar därför den nya lagen om offentlig konkurrens, och följer Samhalls prissättning och agerande på marknaden noggrant.

”Arbetslivskriminaliteten är ett omfattande samhällsproblem som kostar samhället uppemot en miljard kronor om dagen.”



4. Stoppa arbetslivskriminaliteten

Arbetslivskriminaliteten är ett omfattande samhällsproblem som kostar samhället uppemot en miljard kronor om dagen. Till detta kommer den mänskliga kostnaden. Arbetslivskriminalitet kan handla om allt från oskäliga arbetsvillkor och felaktiga löner till ekonomisk brottslighet och människoexploatering. Människor riskerar att utnyttjas och fara illa samtidigt som skatteintäkter går förlorade och finansieringen av den gemensamma välfärden försvagas.

Det drabbar även de seriösa företagen som får svårt att konkurrera med aktörer som bryter mot lagar och avtal, eller lämnar anbud till priser som inte medger rimliga löner och arbetsvillkor. På sikt riskerar detta att skada förtroendet för hela städ- och servicebranschen.

Upphandlande organisationer har ett stort ansvar att granska anbudsgivare, ställa relevanta krav på kvalitet och arbetsvillkor samt följa upp att kraven verkligen efterlevs. Rättsväsendet och berörda myndigheter behöver stärka sitt arbete mot arbetslivskriminalitet och förbättra samverkan med arbetsmarknadens parter.

Almega Serviceföretagen driver tillsammans med Fastighets och Kommunal Nätverk mot Arbetslivskriminalitet. Där samverkar seriösa företag och arbetsmarknadens parter för att motverka oseriösa aktörer, säkra schyssta arbetsvillkor, sprida kunskap samt uppmärksamma oegentligheter, fusk och kriminalitet. Nätverket bidrar även till att

”Lösningen är inte att offentlig sektor återtar lokalvård i egen regi.”

utsatta arbetstagare får stöd och möjlighet att gå vidare till en trygg anställning hos en seriös arbetsgivare.

Under 2025 och 2026 har vi genomfört seminarier, utbildningar och möten, etablerat en visselblåsarfunktion och debatterat frågan i medier. Under 2025 deltog 126 företag i nätverket. Ambitionen är att nå fler företag och att finnas på fler orter.

Det ska gå att veta vem som städar i skolor och andra offentliga verksamheter, att personen har rätt att arbeta och att nödvändiga kontroller har genomförts. Vi vill också att fler kunder, framför allt kommuner, ställer tydliga krav på identitets- och registerkontroller och följer upp att kraven efterlevs, exempelvis genom ServiceID+. Tydliga krav och systematisk uppföljning stärker tryggheten, gynnar seriösa företag och motverkar osund konkurrens.



Det här vill Serviceföretagen



Stärk kompetensförsörjningen. Gör det lättare att anställa, förbättra reglerna för arbetskraftsinvandring och utveckla yrkesutbildningar utifrån SRY:s standarder.



Främja tillväxten. Behåll karensavdraget, avvisa lagstadgad arbetstidsförkortning och utveckla RUT-avdraget så att fler vita jobb kan skapas.

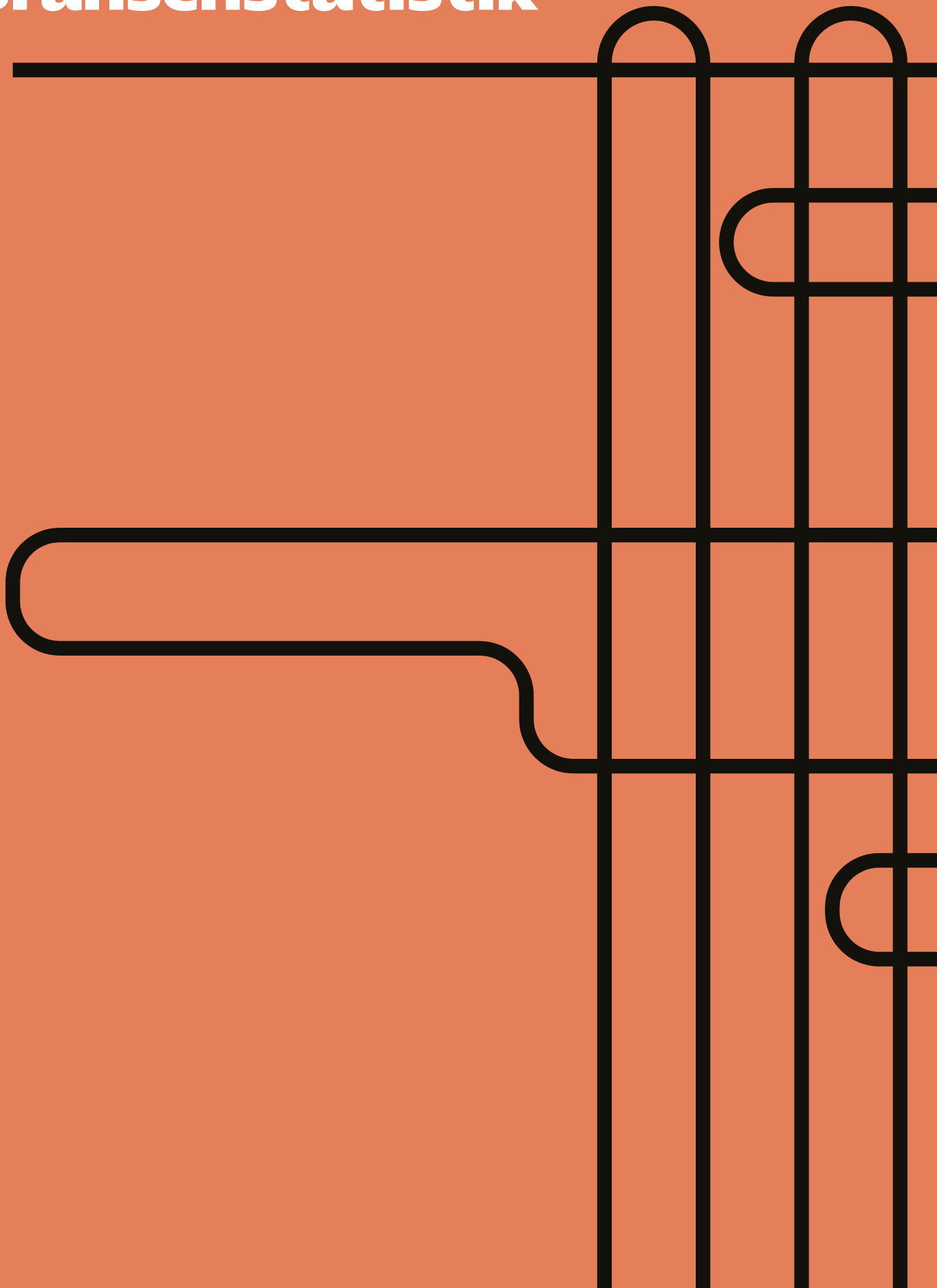


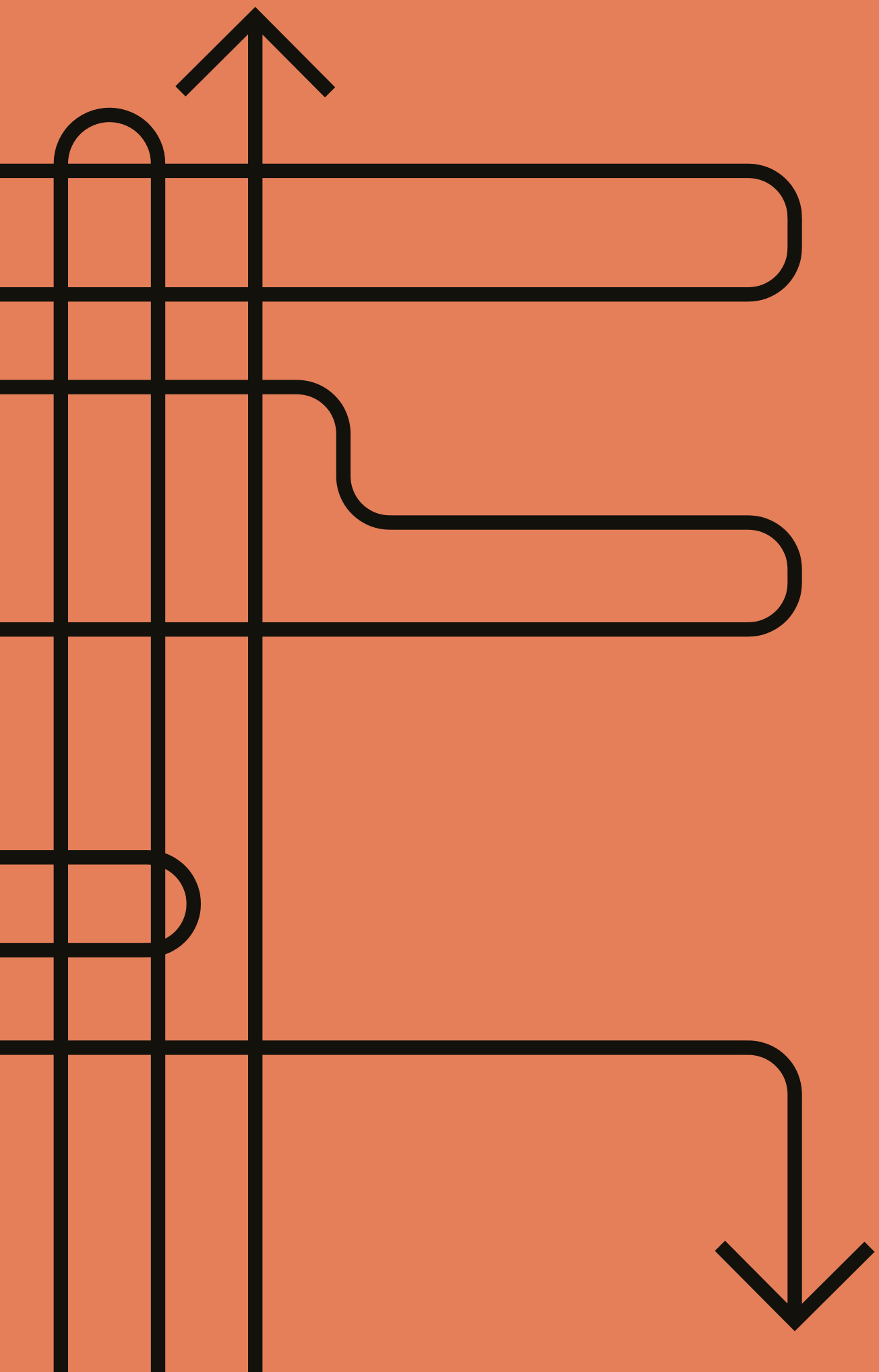
Skapa sundare konkurrens. Offentliga upphandlingar ska premiera kvalitet och seriösa företag, inte ensidigt fokusera på lägsta pris.



Motverka arbetslivskriminaliteten. Stärk samverkan, skydda utsatta arbetstagare och inför bättre kontroller.

Branschstatistik





Branschstatistik

Trots en fortsatt utmanande period präglad av lågkonjunktur, ett oroligt omvärldsläge och höga kostnader har branschen klarat sig förhållandevis väl.

Branschens omsättning fortsatte att växa under både 2024 och 2025, även om tillväxttakten dämpades. Lönsamheten återhämtade sig under 2024 men försvagades något under 2025, samtidigt som antalet företag ökade från 4 101 till 4 203. Sammantaget består branschen nu av 4 203 företag, med 76 225 anställda och en omsättning på 51,98 miljarder kronor. Som framgår av den enkätbaserade medlemsundersökningen i ett senare kapitel i rapporten ser många av företagen relativt stabilt på framtidsutsikterna.

Rörande branschstatistiken som presenteras här är branschen definierad som de företag som ingår i Dun & Bradstreets SNI-kod 81210 Lokalvård (rensat för bolag vi bedömer som felklassificerade).

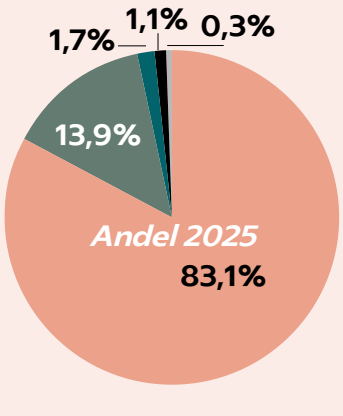
Branschstrukturen är flerdelad. Det finns dels stora aktörer som är få till antalet men anställer väldigt många medarbetare, dels ett stort antal små- och medelstora företag. Antalet stora företag med fler än 100 anställda uppgick år 2025 till 59 stycken, eller 1,4 procent av företagen i branschen. De samlade dock drygt 68,5 procent av branschens personalstyrka. Små företag med 0–9 anställda utgjorde hela 83,1 procent av bolagen i branschen men endast 9,9 procent av den samlade personalstyrkan.

”Sammantaget består branschen av 4 203 företag. Antalet stora företag, med fler än 100 anställda, uppgår till 59 stycken eller endast 1,4 procent av branschen, men anställer 68,5 procent av personalstyrkan.”



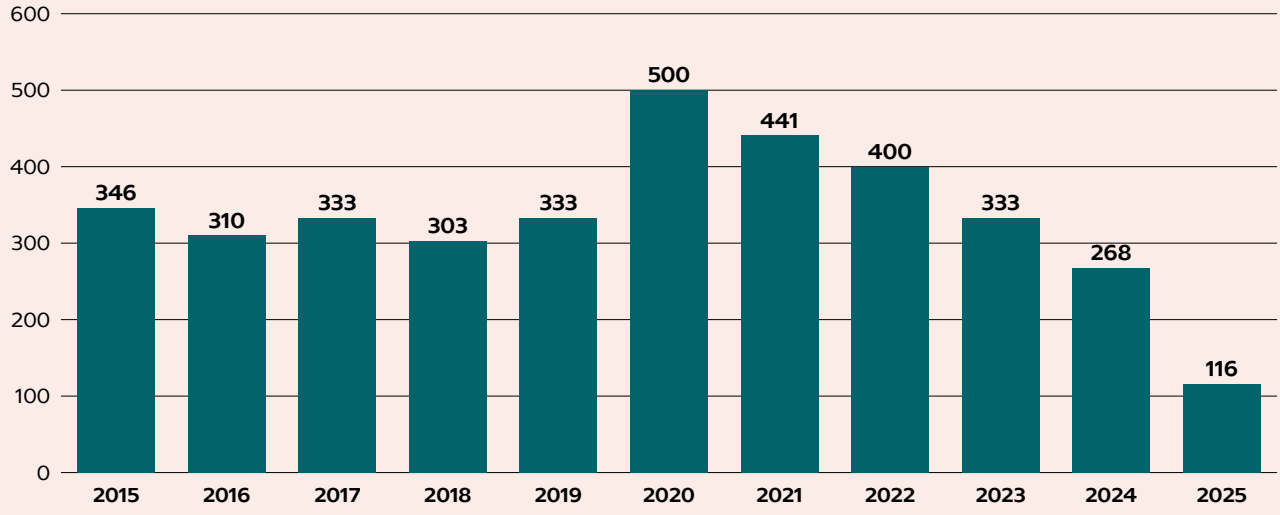
Företag per storleksklass 2024–2025

Antal anställda	Antal företag 2024	Andel 2024	Antal företag 2025
Totalt	**4 101**		**4 203**
0-9	3 401	82,9%	3 491
10-50	565	13,8%	583
51-100	75	1,8%	70
101-500	49	1,2%	47
500+	11	0,3%	12



Nedan följer en lista över antalet nyregistrerade företag per år sedan 2015. Som kan utläsas av tabellen ökade nyregistreringarna kraftigt under 2020, men har därefter minskat under flera år i följd. Under 2025 registrerades 116 nya företag, vilket är den lägsta nivån under den redovisade perioden.

Nyregistrerade företag 2015–2025



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal	346	310	333	303	333	500	441	400	333	268	116



Omsättning

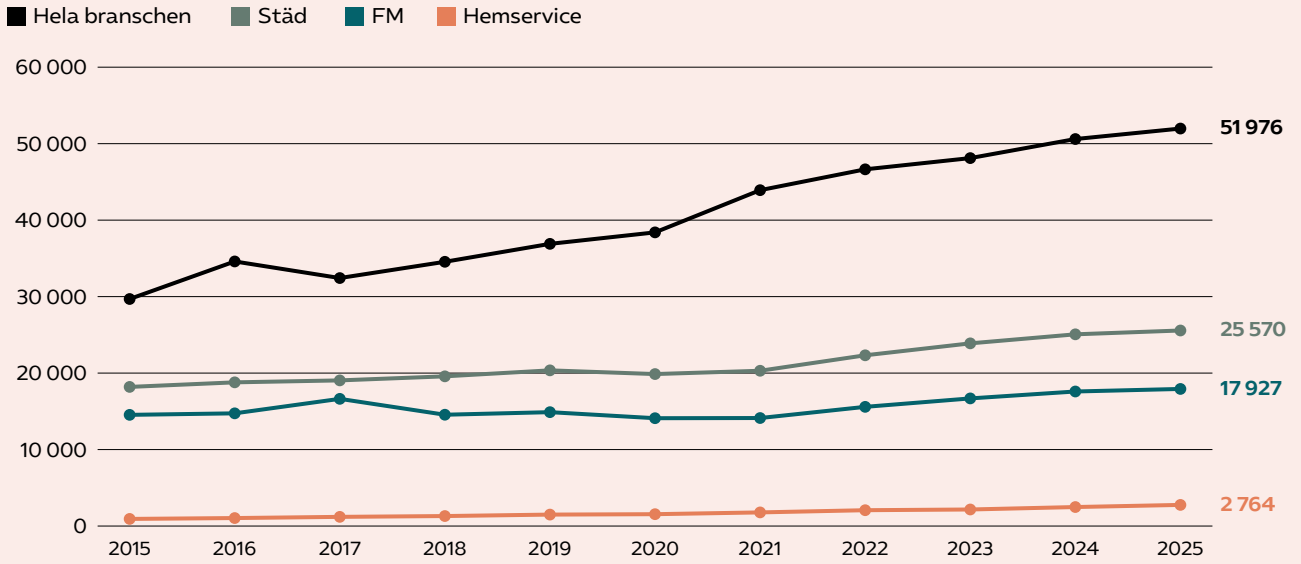
Branschens samlade omsättning har ökat under större delen av den period som följs i rapporten. Efter den kraftiga tillväxten under åren 2021 och 2022 har omsättningen fortsatt att öka, om än i en lugnare takt. Branschens nettoomsättning ökade med 5,2 procent under år 2024 och 2,7 procent under år 2025. Tillväxten har utgjorts av både ett betydande tillskott av nya företag i branschen samt att många befintliga företag lyckats öka sin omsättning. Samtidigt bör man ha i åtanke att pris- och kostnadsökningar under senare år också bidragit till den stigande omsättningen. Omsättningstillväxt behöver därför inte innebära ökad lönsamhet.

I tabellen och diagrammet nedan illustreras omsättningsutvecklingen för hela branschen samt uppdelat för de tre delbranscherna Städ, FM och Hemservice.

Tillväxten har fortsatt inom samtliga delbranscher. Hela branschens omsättning uppgick till 52,0 miljarder kronor år 2025, jämfört med 50,6 miljarder kronor år 2024. Städ svarar fortsatt för den största delen av omsättningen med 25,6 miljarder kronor, följt av FM med 17,9 miljarder kronor. Hemservice är fortfarande den minsta delbranschen men har vuxit kraftigt över tid och omsatte drygt 2,8 miljarder kronor år 2025.



Omsättning per delbransch 2015–2025, mkr



Omsättning, mkr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hela branschen	29 688	34 598	32 428	34 553	36 898	38 399	43 918	46 643	48 112	50 604	51 976
Städ	18 193	18 790	19 045	19 575	20 358	19 873	20 305	22 326	23 888	25 069	25 570
FM	14 539	14 737	16 632	14 555	14 891	14 101	14 124	15 585	16 689	17 593	17 927
Hemservice	932	1 045	1 201	1 307	1 497	1 551	1 783	2 071	2 165	2 485	2 764

”Hela branschens omsättning uppgick till 52,0 miljarder kronor år 2025, jämfört med 50,6 miljarder kronor år 2024.”

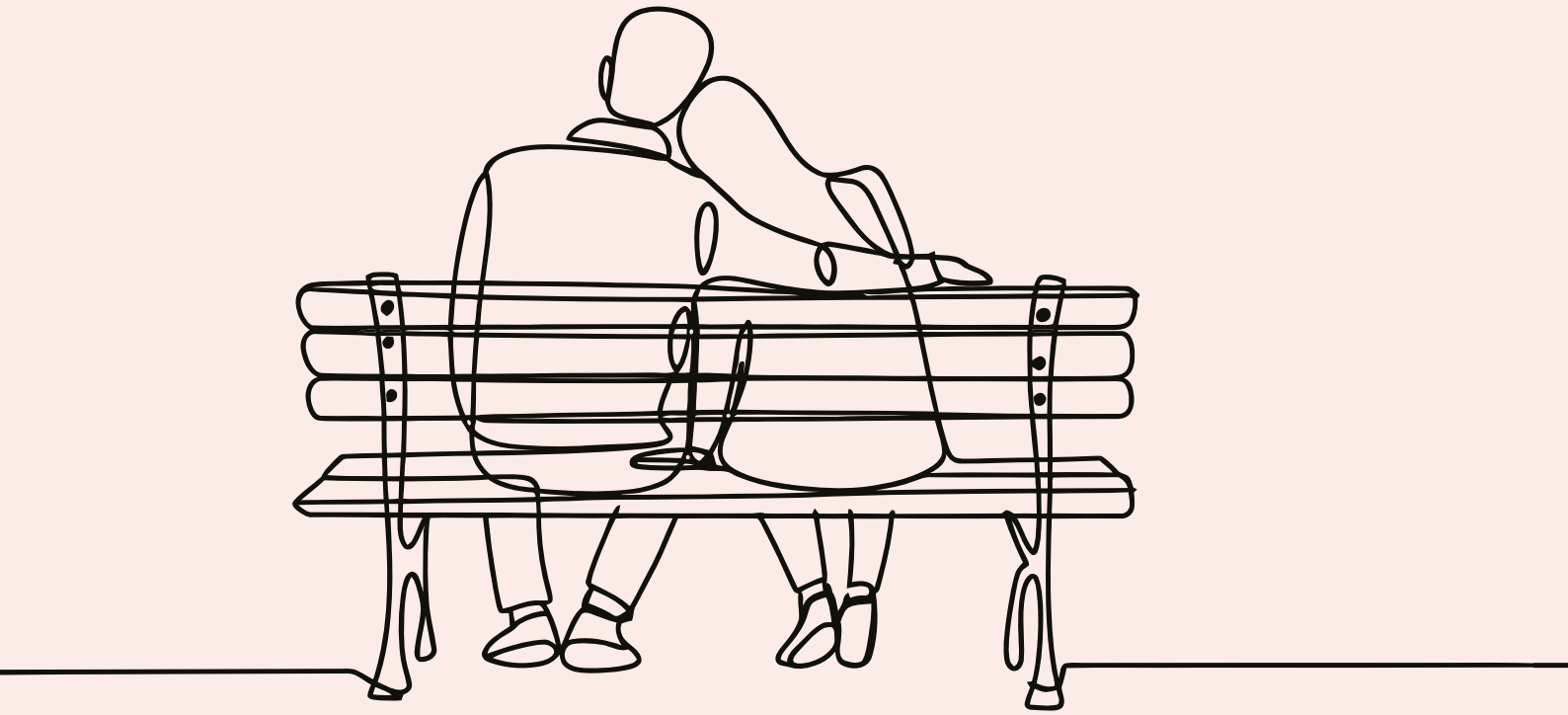
Anställda

Städ- och servicebranschens personalstyrka fortsatte att växa under både 2024 och 2025, om än i långsammare takt än under flera tidigare år. Personalstyrkan ökade med 1,1 procent under 2024 och med ytterligare 1,0 procent under 2025. Den uppgick då till 76 225 heltidstjänster, vilket motsvarar strax över 1 procent av den totala arbetskraften i Sverige. Personalstyrkan mäts i medelantal anställda, uttryckt i heltidstjänster. Eftersom deltidsarbete är förhållandevis vanligt i städ- och servicebranschen är det faktiska antalet medarbetare större.

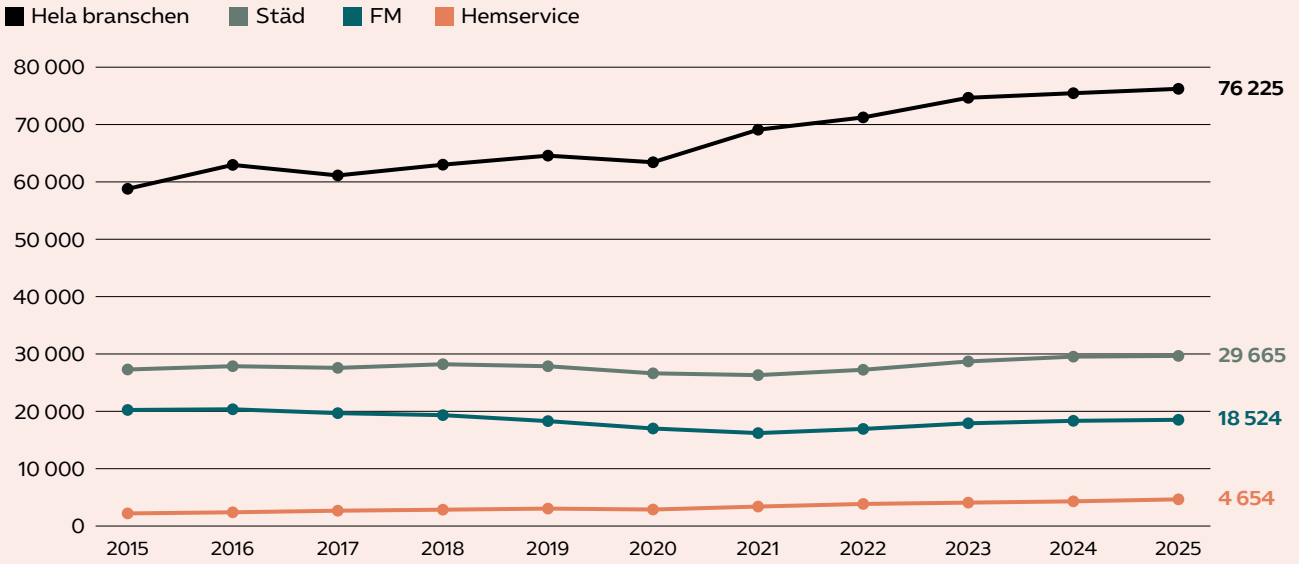
Uppdelat per delbransch växte städbranschens personalstyrka med 2,9 procent under 2024 och 1,3 procent under 2025. Personalstyrkan uppgick då till 29 665 heltidstjänster, vilket motsvarar knappt 39 procent av hela städ- och servicebranschen.

FM-branschens personalstyrka ökade med 2,4 procent under 2024 och 1,0 procent under 2025. Branschen omfattade då 18 524 heltidstjänster, motsvarande omkring 24 procent av den totala personalstyrkan.

Hemservicebranschen växte med 5,5 procent under 2024 och hela 8,1 procent under 2025. Personalstyrkan uppgick då till 4 654 heltidstjänster, vilket motsvarar drygt 6 procent av den totala personalstyrkan. I tabellen och diagrammet nedan visas personalutvecklingen över tid. Antalet anställda mäts som arbetade timmar uttryckta i heltidstjänster.



Antal anställda per delbransch 2015–2025



Anställda	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hela branschen	58 793	62 963	61 125	63 002	64 577	63 426	69 098	71 240	74 667	75 464	76 225
Städ	27 293	27 869	27 577	28 209	27 862	26 623	26 312	27 246	28 699	29 533	29 665
FM	20 238	20 358	19 680	19 335	18 294	17 006	16 206	16 932	17 913	18 343	18 524
Hemservice	2 201	2 396	2 676	2 850	3 042	2 880	3 398	3 853	4 083	4 306	4 654

”Städ- och servicebranschen motsvarar strax över en procent av den totala arbetskraften i Sverige.”

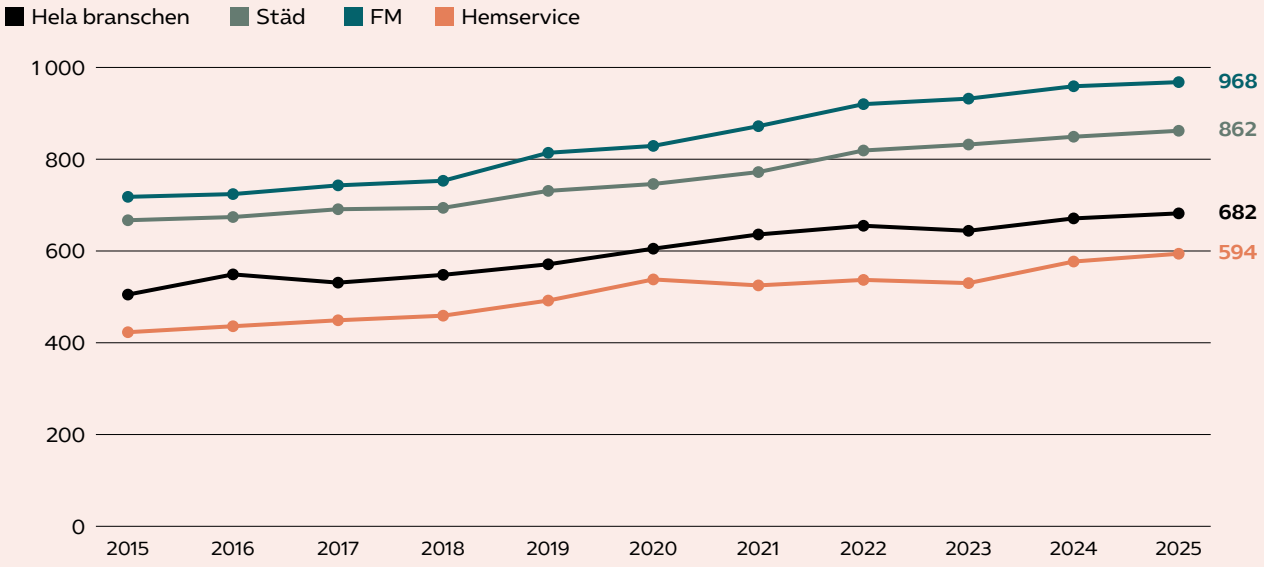
Nettoomsättning per anställd visar hur effektivt företagen använder sina personalresurser och hur bra de är på att ta betalt. Måttet tas fram genom att dela ett företags nettoomsättning med antalet anställda.

Nettoomsättningen per anställd i hela branschen ökade med 4,2 procent under 2024 och med ytterligare 1,6 procent under 2025. Den uppgick då till 682 000 kronor per anställd.

Uppdelat per delbransch hade FM-företagen klart högst nettoomsättning per anställd, med 968 000 kronor under 2025. Städföretagen omsatte i genomsnitt 862 000 kronor per anställd och hemserviceföretagen 594 000 kronor.

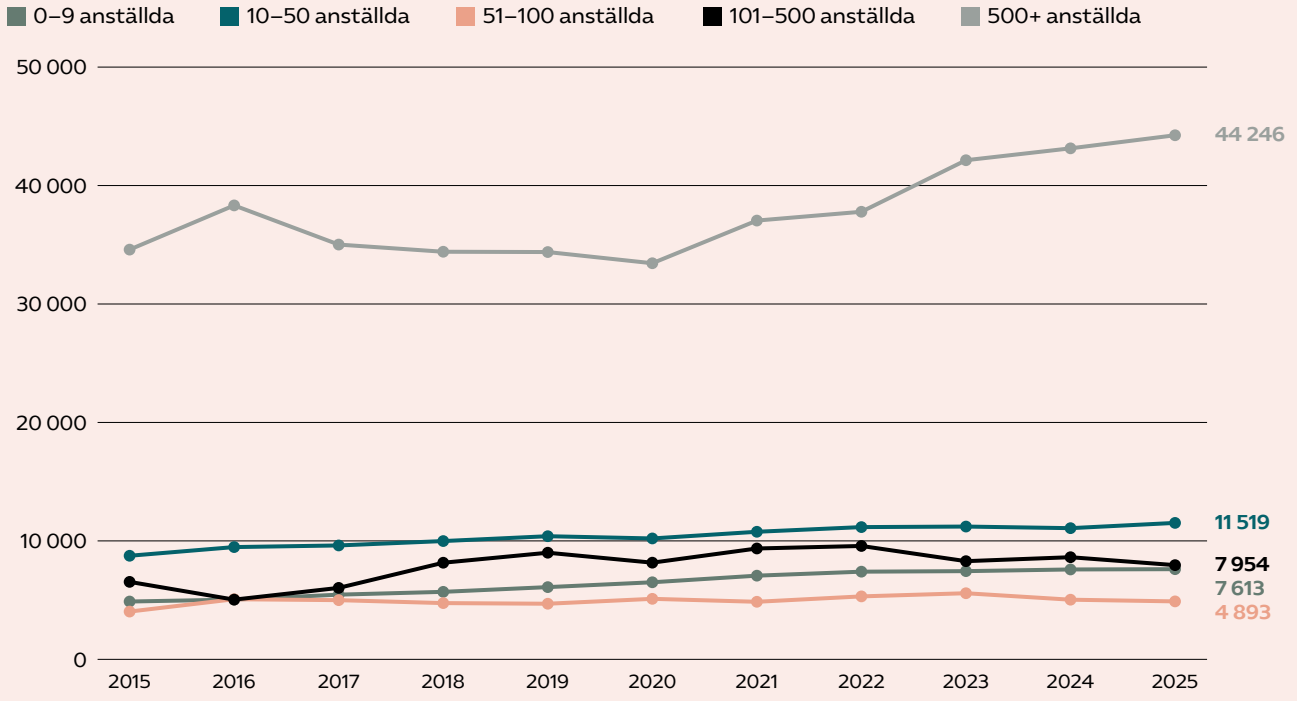
Uppdelat per storlek omsätter större företag i genomsnitt betydligt mer per anställd än mindre företag. Skillnaden drivs emellertid till stor del av att många av de största företagen är FM-företag. I tabellerna och diagrammen som följer redovisas omsättningen per anställd uppdelad efter verksamhet och företagsstorlek.

Nettoomsättning per anställd 2015–2025, tkr



Tkr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hela branschen	505	549	531	548	571	605	636	655	644	671	682
Städ	667	674	691	694	731	746	772	819	832	849	862
FM	718	724	743	753	814	829	872	920	932	959	968
Hemservice	423	436	449	459	492	538	525	537	530	577	594

Antal anställda per storleksklass 2015–2025



Antal anställda per storleksklass 2015–2025

Storleksklass	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totalt	**58 793**	**62 963**	**61 125**	**63 002**	**64 577**	**63 426**	**69 098**	**71 240**	**74 667**	**75 464**	**76 225**
0-9	4 882	5 045	5 462	5 699	6 098	6 507	7 065	7 402	7 447	7 589	7 613
10-50	8 745	9 478	9 616	9 986	10 396	10 207	10 770	11 165	11 211	11 075	11 519
51-100	4 034	5 076	4 997	4 749	4 695	5 109	4 860	5 315	5 582	5 036	4 893
101-500	6 541	5 041	6 033	8 157	9 002	8 162	9 360	9 572	8 289	8 623	7 954
500+	34 591	38 323	35 017	34 411	34 386	33 441	37 043	37 786	42 138	43 141	44 246

”Nettoomsättning per anställd visar hur effektivt företagen använder sina personalresurser och hur bra de är på att ta betalt.”

Lönsamhet

Lönsamheten i städ- och servicebranschen har utvecklats positivt över en längre tidsperiod, även om resultaten har varierat mellan enskilda år. Marginalerna stärktes tydligt under 2020 och 2021. Nettomarginalen låg kvar på samma nivå 2022, medan övriga marginaler sjönk något. Under 2023 försvagades lönsamheten tydligt, för att sedan återhämta sig under 2024. År 2025 innebar åter en mindre nedgång. Sammantaget ligger lönsamheten fortfarande högre än under större delen av perioden 2015–2019, men marginalerna är fortsatt relativt låga jämfört med många andra delar av näringslivet.

Ett viktigt sätt att bedöma företagens lönsamhet är att studera rörelsemarginalen, det vill säga resultatet från kärnverksamheten. I Sverige används ofta EBIT (Earnings Before Interest and Taxes), medan EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) är vanligare i internationella sammanhang. Skillnaden är att EBITDA beräknas före avskrivningar, vilket gör att måttet normalt blir något högre. Båda måtten ger en bild av den operativa verksamhetens lönsamhet utan påverkan från finansiering och skatter.

För branschen som helhet uppgick rörelsemarginalen (EBIT) till 4,0 procent år 2025, jämfört med 4,6 procent 2024. Räknat som EBITDA var rörelsemarginalen 5,1 procent, jämfört med 5,6 procent året innan. Vinstmarginalen, det vill säga resultatet efter finansiella poster, uppgick till 4,7 procent 2025, medan nettomarginalen efter skatt var 2,7 procent.

Utvecklingen över tid visar att lönsamheten fortfarande ligger högre än under mitten av 2010-talet. År 2015 låg nettomarginalen på 2,0 procent och rörelsemarginalen, mätt som EBITDA, på 4,1 procent. Efter en tydlig förbättring under 2020 och 2021 låg nettomarginalen kvar på 3,8 procent under 2022, samtidigt som övriga marginaler sjönk något. Samtliga marginaler försvagades under 2023, återhämtade sig under 2024 och sjönk åter något under 2025. Diagrammet visar att rörelsemarginalerna samt vinst- och nettomarginalerna i stort följer samma utveckling.

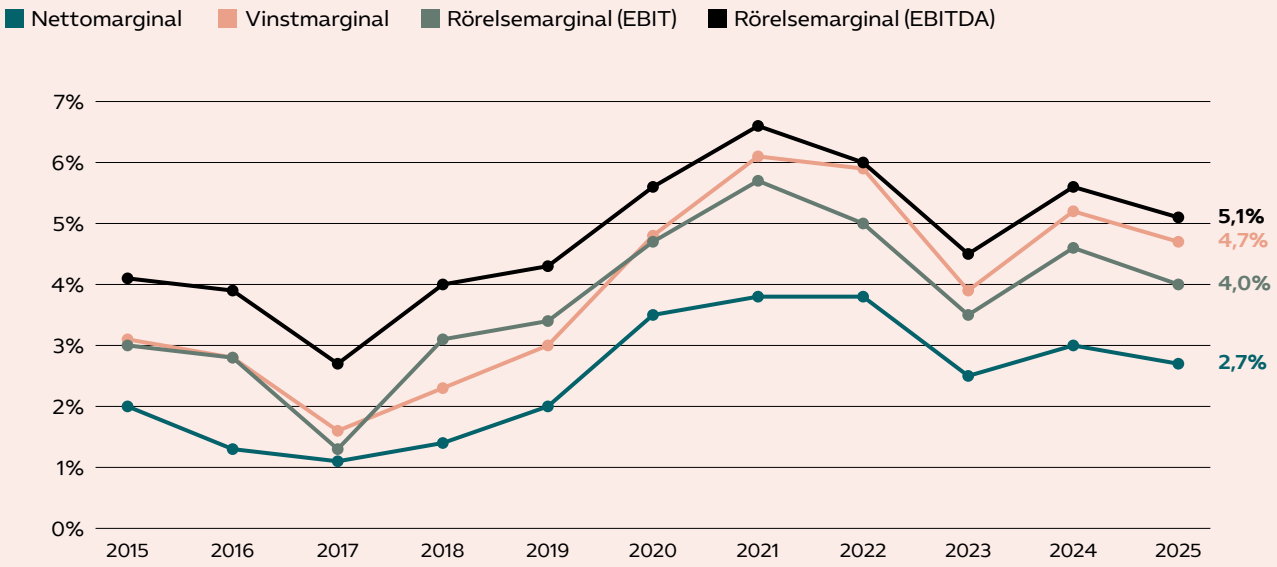
Lönsamheten skiljer sig samtidigt åt mellan olika typer av företag. Bland delbranscherna hade städföretagen den högsta nettomarginalen 2025 med 3,1 procent, följt av FM-företagen med 2,8 procent och hemserviceföretagen med 2,6 procent. Hemservice uppvisade däremot de högsta rörelsemarginalerna, med en EBITDA-marginal på 7,6 procent och en EBIT-marginal på 6,3 procent.

Även företagsstorleken har betydelse. De minsta företagen med upp till nio anställda hade högst nettomarginal 2025, 5,8 procent, följda av företag med 10–50 anställda på 4,5 procent. Bland de största företagen med fler än 500 anställda uppgick nettomarginalen däremot till 1,5 procent. De största företagen hade även betydligt lägre rörelsemarginaler än övriga storlekskategorier.

Sammantaget visar resultaten att städ- och servicebranschen har en förhållandevis låg lönsamhet. Marginalerna försvagades något under 2025, men låg fortfarande högre än under större delen av 2010-talet. Utrymmet för kostnadsökningar och oförutsedda händelser är begränsat, särskilt bland de största företagen.

”Utrymmet för kostnadsökningar och oförutsedda händelser är begränsat, särskilt bland de största företagen.”

Lönsamhet för hela branschen 2015–2025



Bokslutsår	Nettomarginal	Vinstmarginal	Rörelsemarginal (EBIT)	Rörelsemarginal (EBITDA)
2015	2,0%	3,1%	3,0%	4,1%
2016	1,3%	2,8%	2,8%	3,9%
2017	1,1%	1,6%	1,3%	2,7%
2018	1,4%	2,3%	3,1%	4,0%
2019	2,0%	3,0%	3,4%	4,3%
2020	3,5%	4,8%	4,7%	5,6%
2021	3,8%	6,1%	5,7%	6,6%
2022	3,8%	5,9%	5,0%	6,0%
2023	2,5%	3,9%	3,5%	4,5%
2024	3,0%	5,2%	4,6%	5,6%
2025	2,7%	4,7%	4,0%	5,1%

I tabellerna nedan visas några av nyckeltalen uppdelat på storlek och delbransch för 2025.

Omsättning i tkr. Oms/anställd i tkr.

Nyckeltal per storleksklass 2025

Storleksklass	Företag	Omsättning	Anställda	Oms/ anställd	Rörelse-marginal (EBITDA)	Rörelse-marginal (EBIT)	Vinst-marginal	Netto-marginal
Totalt	**4 203**	**51 976 337**	**76 225**	**682**	**5,1%**	**4,0%**	**4,7%**	**2,7%**
0-9	3 491	5 616 090	7 613	738	8,7%	7,4%	7,4%	5,8%
10-50	583	7 476 040	11 519	649	7,3%	6,5%	6,5%	4,5%
51-100	70	3 122 204	4 893	638	6,3%	5,6%	5,4%	3,2%
101-500	47	5 250 435	7 954	660	6,4%	5,5%	5,9%	3,7%
500+	12	30 511 568	44 246	690	3,5%	2,3%	3,5%	1,5%

Nyckeltal per delbransch 2025

Delbransch	Företag	Omsättning	Anställda	Oms/ anställd	Rörelse-marginal (EBITDA)	Rörelse-marginal (EBIT)	Vinst-marginal	Netto-marginal
Städ	116	25 570 121	29 665	862	6,6%	5,3%	6,3%	3,1%
FM	10	17 926 914	18 524	968	6,3%	4,8%	6,1%	2,8%
Hemservice	19	2 764 236	4 654	594	7,6%	6,3%	6,7%	2,6%



Avkastning på kapital

Avkastning på eget kapital och avkastning på totalt kapital är två viktiga mått som visar företagets avkastning på ägarnas investeringar, respektive hur lönsamt företaget är i relation till dess totala kapital, alltså även inbegripet skulder.

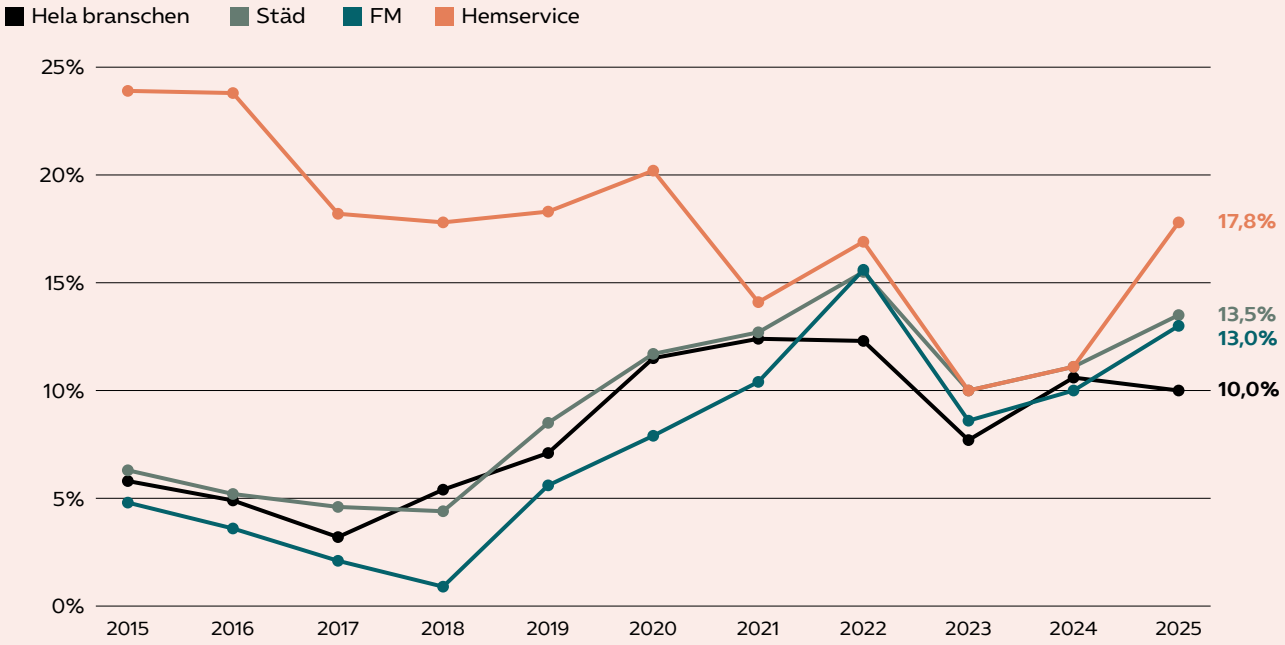
Avkastning på totalt kapital visar kapitalets förräntning eller hur effektivt företaget nyttjar sina tillgångar för att generera vinst. En tumregel brukar vara att avkastningen bör överstiga 10 procent i större företag. Ju högre avkastningen är, desto effektivare används resurserna.



Avkastning på eget kapital kan ägaren jämföra med andra placeringsmöjligheter och därmed avgöra om kapitalet är rätt placerat. Nyckeltalet visar förhållandet mellan investeringarna och resultatet.

I diagrammen som följer på nästa uppslag, redovisas avkastningen på totalt respektive eget kapital mellan 2015 och 2025. För hela branschen stärktes båda måtten fram till 2021–2022, för att sedan falla tydligt under 2023. Efter en återhämtning under 2024 sjönk nivåerna något under 2025. Avkastningen på totalt kapital uppgick då till 10,0 procent och avkastningen på eget kapital till 28,9 procent. Särskilt noterbart är FM-företagen, vars avkastning på totalt kapital ökade från 7,9 procent år 2020 till 13,0 procent år 2025, medan avkastningen på eget kapital steg från 23,6 till 49,2 procent. Även städföretagen har haft en stark utveckling, medan hemserviceföretagen fortsatt redovisar de högsta avkastningstalen i branschen.

Avkastning på totalt kapital 2015–2025

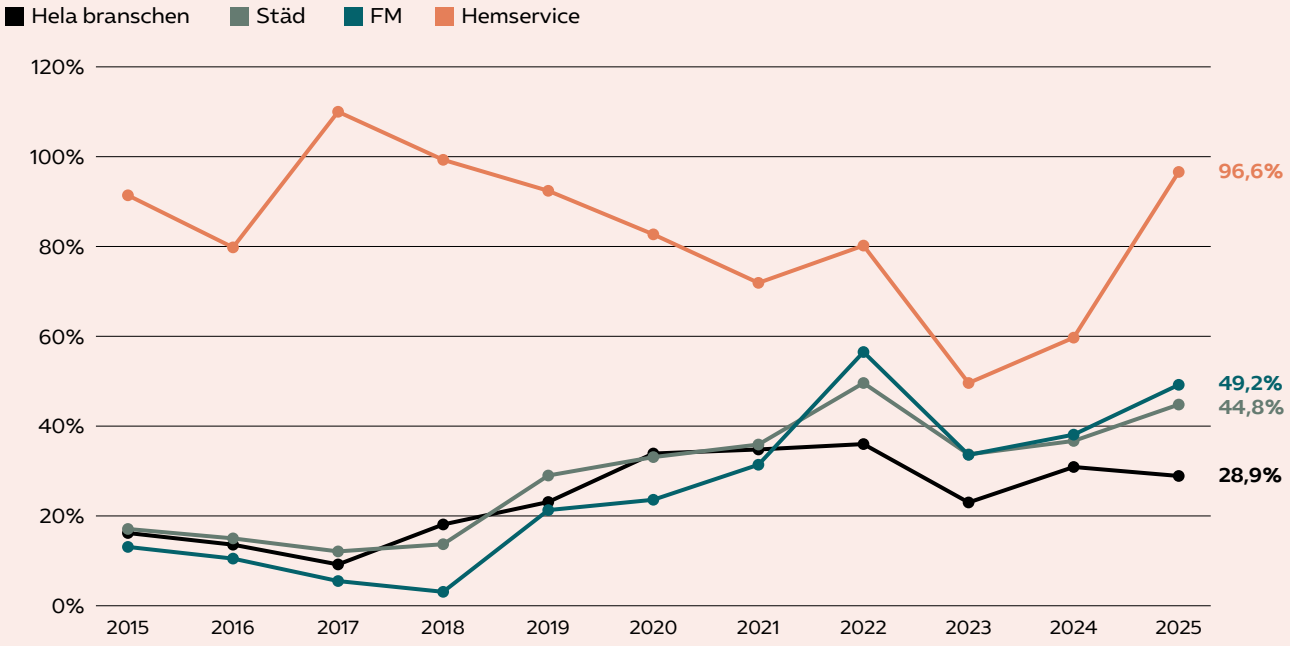


Bokslutsår	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hela branschen	5,8%	4,9%	3,2%	5,4%	7,1%	11,5%	12,4%	12,3%	7,7%	10,6%	10,0%
Städ	6,3%	5,2%	4,6%	4,4%	8,5%	11,7%	12,7%	15,5%	10,0%	11,1%	13,5%
FM	4,8%	3,6%	2,1%	0,9%	5,6%	7,9%	10,4%	15,6%	8,6%	10,0%	13,0%
Hemservice	23,9%	23,8%	18,2%	17,8%	18,3%	20,2%	14,1%	16,9%	10,0%	11,1%	17,8%





Avkastning på eget kapital 2015–2025



Bokslutsår	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hela branschen	16,2%	13,6%	9,2%	18,1%	23,1%	33,9%	34,8%	36,0%	23,0%	30,9%	28,9%
Städ	17,1%	15,0%	12,1%	13,7%	29,0%	33,1%	35,9%	49,6%	33,7%	36,7%	44,8%
FM	13,1%	10,5%	5,5%	3,1%	21,3%	23,6%	31,4%	56,5%	33,6%	38,1%	49,2%
Hemservice	91,4%	79,8%	110,0%	99,3%	92,4%	82,7%	71,9%	80,2%	49,6%	59,7%	96,6%

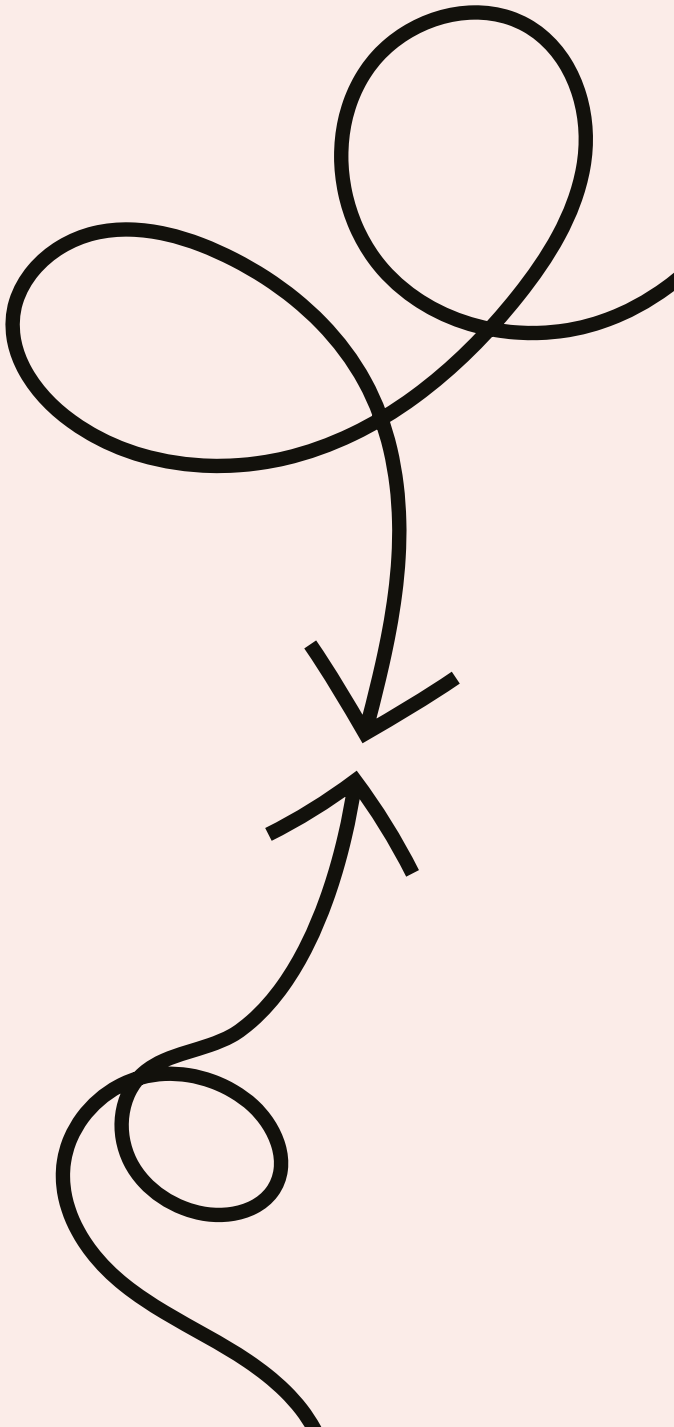
Förädlingsvärde

Ett annat intressant nyckeltal är förädlingsvärdet, som brukar definieras som det värde ett företag tillför genom sin verksamhet, eller företagets bidrag till bruttonationalprodukten (BNP). Förädlingsvärdet motsvarar ett företags produktion minus värdet av de insatsvaror och tjänster som använts i verksamheten. Nedbrutet används ofta förädlingsvärde per anställd som nyckeltal. Beräkningen görs genom att ta lönekostnader plus rörelseresultat plus avskrivningar och dividera med antalet anställda.

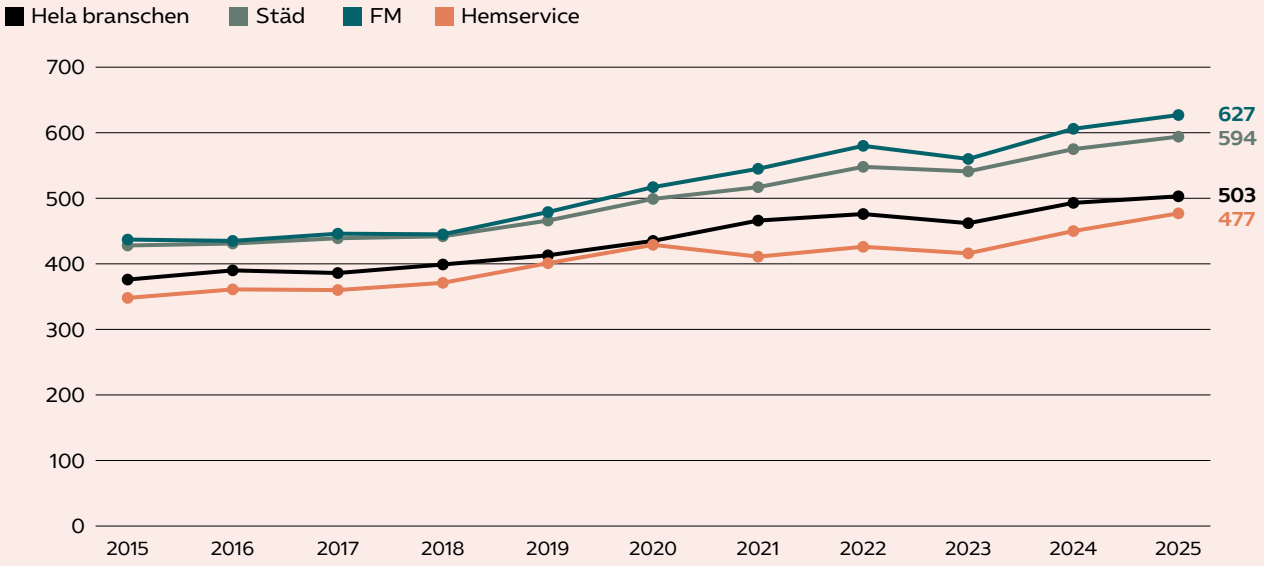
Som diagrammet nedan visar uppgick det genomsnittliga förädlingsvärdet per anställd i branschen till 503 000 kronor år 2025. Efter en tillfällig nedgång under 2023 har förädlingsvärdet åter ökat och ligger nu på sin högsta nivå under mätperioden. Utvecklingen innebär att summan av lönekostnader, rörelseresultat och avskrivningar per anställd har stärkts över tid. Samtliga delbranscher visar en positiv utveckling jämfört med föregående år.

Särskilt högt är förädlingsvärdet inom FM-företagen, där det uppgick till 627 000 kronor per anställd år 2025. Städföretagen låg på 594 000 kronor, medan hemserviceföretagen uppgick till 477 000 kronor per anställd. Hemservice har därmed fortfarande det lägsta förädlingsvärdet av delbranscherna, men visar samtidigt en tydlig återhämtning efter de lägre nivåerna under perioden 2021–2023.

Sett över hela mätperioden har förädlingsvärdet per anställd ökat från 376 000 kronor år 2015 till 503 000 kronor år 2025. Utvecklingen speglar att branschens produktivitet och värdeskapande successivt stärkts under det senaste decenniet, även om utvecklingen varierat mellan olika år och delbranscher.



Förädlingsvärde per anställd 2015–2025, tkr



Bokslutsår	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hela branschen	376	390	386	399	413	435	466	476	462	493	503
Städ	428	431	439	442	466	499	517	548	541	575	594
FM	437	435	446	445	479	517	545	580	560	606	627
Hemservice	348	361	360	371	401	429	411	426	416	450	477



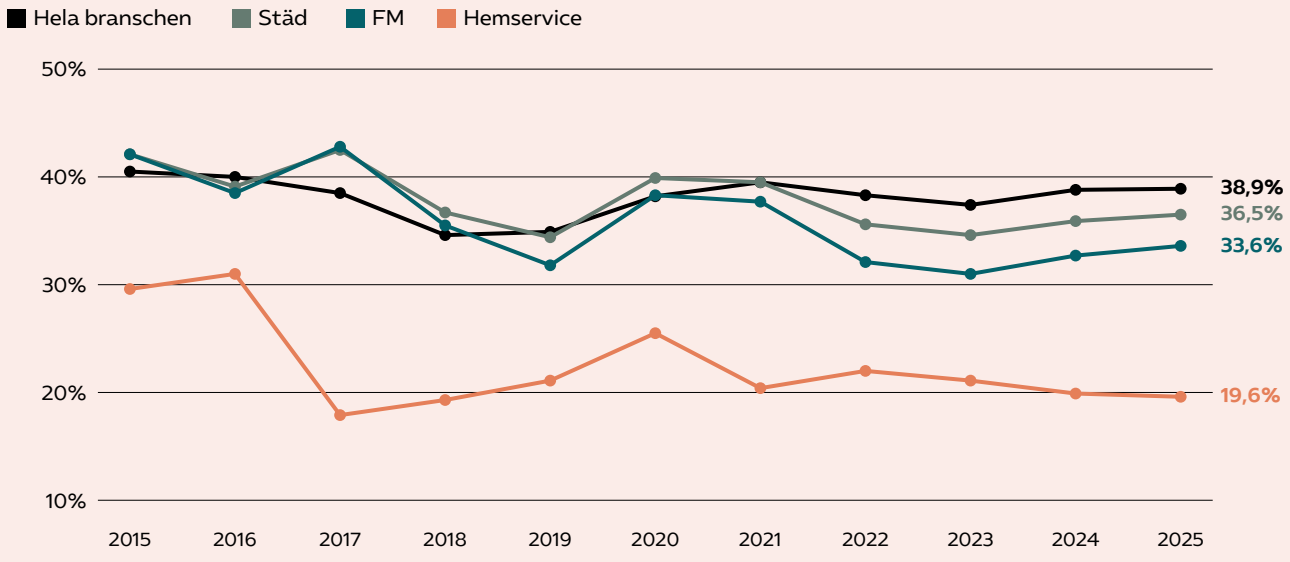
Soliditet

Soliditeten visar förenklat det justerade egna kapitalet i förhållande till företagets totala tillgångar, eller balansomslutning. Måttet visar alltså hur stor del av tillgångarna som finansierats med eget kapital i stället för skulder. Soliditeten utgör därmed ett mått på företagens förmåga att uthärda förluster och deras betalningsförmåga på lång sikt. Förändringar i soliditeten visar om avkastningen på eget kapital varit tillräckligt hög i förhållande till årets tillväxt i totala tillgångar.

Som framgår av diagrammet uppgick branschens genomsnittliga soliditet till 38,9 procent år 2025. Generellt brukar en soliditet på mellan 30 och 40 procent betraktas som god. Uppdelat efter delbransch varierar soliditeten tydligt. Hemservice ligger lågt med en genomsnittlig soliditet på 19,6 procent, medan städföretagen ligger förhållandevis högt med 36,5 procent. FM-företagens soliditet uppgick till 33,6 procent.

Hemservice är en yngre bransch där det också pågår en viss konsolidering, vilket kan innebära att företagen tar större lån som ökar balansomslutningen. Företagen kan dessutom behöva finansiera tjänstebilar för att ta sig till kunderna, vilket ytterligare kan öka skillnaden mellan det egna och det totala kapitalet. Städ är en betydligt mognare bransch, vilket kan bidra till en högre soliditet. Sammantaget har branschens soliditet stärkts något sedan 2023 och ligger på en stabil nivå.

Soliditet 2015–2025



Bokslutsår	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hela branschen	40,5%	40,0%	38,5%	34,6%	34,9%	38,2%	39,5%	38,3%	37,4%	38,8%	38,9%
Städ	42,1%	39,1%	42,5%	36,7%	34,4%	39,9%	39,5%	35,6%	34,6%	35,9%	36,5%
FM	42,1%	38,5%	42,8%	35,5%	31,8%	38,3%	37,7%	32,1%	31,0%	32,7%	33,6%
Hemservice	29,6%	31,0%	17,9%	19,3%	21,1%	25,5%	20,4%	22,0%	21,1%	19,9%	19,6%

Personalstatistik

Genom Svenskt Näringslivs årliga lönestatistikinsamling samt ett urval av de större bolagens årsredovisningar får man en god uppfattning om hur löneutvecklingen samt ålders- och könsfördelningen i branschen ser ut. De genomsnittliga personalkostnaderna per anställd, löner plus sociala avgifter, uppgick till 442 000 kronor under 2025. Det är en ökning med ungefär 2,8 procent jämfört med året innan.

Genomsnittslönen, mätt som bruttolön före sociala avgifter, uppgick till 333 000 kronor år 2025. Under 2025 motsvarade personalkostnaderna i genomsnitt 65 procent av företagens omsättning.

Arbetsställets sektorstillhörighet

I tabellen över arbetsställets sektorstillhörighet visas fördelningen mellan offentligt och privat anställda inom sektorn samt i vilka typer av organisationer de arbetar. Siffrorna är hämtade från SCB. Från och med år 2024 har SCB gjort vissa förändringar i hur sektorstillhörigheten definieras och beräknas. Jämförelser mellan statistiken för 2024 och tidigare år bör därför göras med försiktighet.

Som framgår av tabellen arbetar en klar majoritet av medarbetarna i branschen, cirka 78 procent, inom näringslivet. Drygt 20 procent arbetar inom offentlig förvaltning, framför allt i kommunerna, medan knappt 2 procent arbetar inom hushållens icke-vinstdrivande organisationer. Endast en mindre andel tillhör övriga sektorer. Det mesta av den övriga statistiken i rapporten bygger på uppgifter om privata företag, som alltså representerar en klar majoritet av branschen.

Arbetsställets sektorstillhörighet 2024

Sektor	Städare	Städledare & husfruar
Näringslivet	71 454	4 191
Hushållens icke-vinstdrivande organisationer	1 589	84
Offentlig förvaltning (staten, kommun, region)	19 886	63
varav Staten	1 295	46
varav Kommun	14 304	13
varav Region	4 287	4
Övrigt	244	20
Totalt	**93 173**	**4 358**

Anställda verksamma per näringsgren

Tabellen över näringsgren visar fördelningen mellan de olika kundmarknader där de anställda verkar. Precis som i föregående rapporter är företagstjänster den klart största näringsgrenen. Den omfattar 53 230 anställda och står ensam för 54,6 procent av marknaden. Därefter följer hotell- och restaurangverksamhet med 11,7 procent samt vård, omsorg och sociala tjänster med 7,6 procent.

Näringsgren	Städledare och husfruar	Städare	Totalt	Andel
Företagstjänster	2 564	50 666	53 230	54,6%
Hotell- och restaurangverksamhet	1010	10 382	11 392	11,7%
Vård och omsorg; sociala tjänster	57	7 309	7 366	7,6%
Utbildning	59	5 369	5 428	5,6%
Kulturella och personliga tjänster m.m.	201	4 053	4 254	4,4%
Fastighetsverksamhet	93	4 150	4 243	4,4%
Byggverksamhet	122	2 964	3 086	3,2%
Offentlig förvaltning och försvar	18	1 957	1 975	2,0%
Transport och magasinering	46	1 860	1 906	2,0%
Tillverkning och utvinning	46	1 765	1 811	1,9%
Handel	85	1 697	1 782	1,8%
Information och kommunikation	15	282	297	0,3%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	22	256	278	0,3%
Okänd verksamhet	7	214	221	0,2%
Energiförsörjning; miljöverksamhet	11	198	209	0,2%
Finans- och försäkringsverksamhet	2	51	53	0,1%
Totalt			**97531**	**100,0%**

Födelseregion

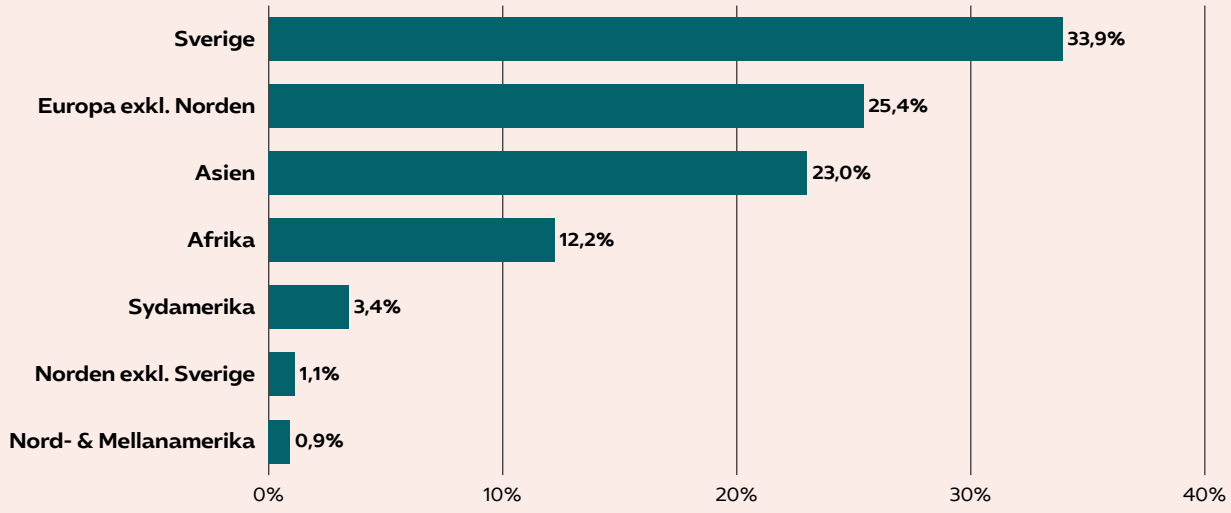
Tabellen över de anställdas födelseregion visar tydligt vilken viktig roll branschen spelar för integrationen på arbetsmarknaden. År 2024 var drygt 67 procent av medarbetarna inom städ- och servicebranschen födda utomlands, jämfört med knappt 21 procent av Sveriges befolkning som helhet. Omkring 39 procent av medarbetarna var födda utanför Europa.

Anställda per födelseregion 2016–2024

Födelseregion	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Andel 2024	Kvinnor 2024	Män 2024
Sverige	34 219	31 329	29 710	29 510	27 247	26 852	29 089	32 511	33 075	33,9%	25 565	7 510
Europa exkl. Norden	16 814	17 142	18 075	18 950	18 483	18 758	21 754	25 621	27 681	25,4%	22 532	5 149
Asien	12 825	13 483	14 707	16 034	15 717	17 012	19 746	22 829	22 998	23,0%	16 450	6 548
Afrika	5 935	6 619	7 532	8 293	7 954	8 648	10 461	11 758	12 122	12,2%	6 427	5 695
Sydamerika	3 135	2 928	2 936	2 970	2 725	2 713	2 912	3 448	3 423	3,4%	2 180	1 243
Norden exkl. Sverige	1 602	1 333	1 219	1 142	1 007	921	907	999	956	1,1%	778	178
Nord- & Mellanamerika	592	550	578	628	618	660	774	925	900	0,9%	598	302
Okänt födelseland	19	21	24	20	18	21	38	37	31	0,0%	16	15
Oceanien	15	23	15	16	16	21	23	28	25	0,0%	16	9
Totalt	**75 156**	**73 421**	**74 797**	**77 568**	**73 787**	**75 603**	**85 704**	**98 156**	**101 211**	**100,0%**	**74 562**	**26 649**

2016–2021 avser åldrarna 16–64 år. 2022–2024 avser åldrarna 16–69 år.

Andel anställda per födelseregion 2024



Ålder- och könsstruktur

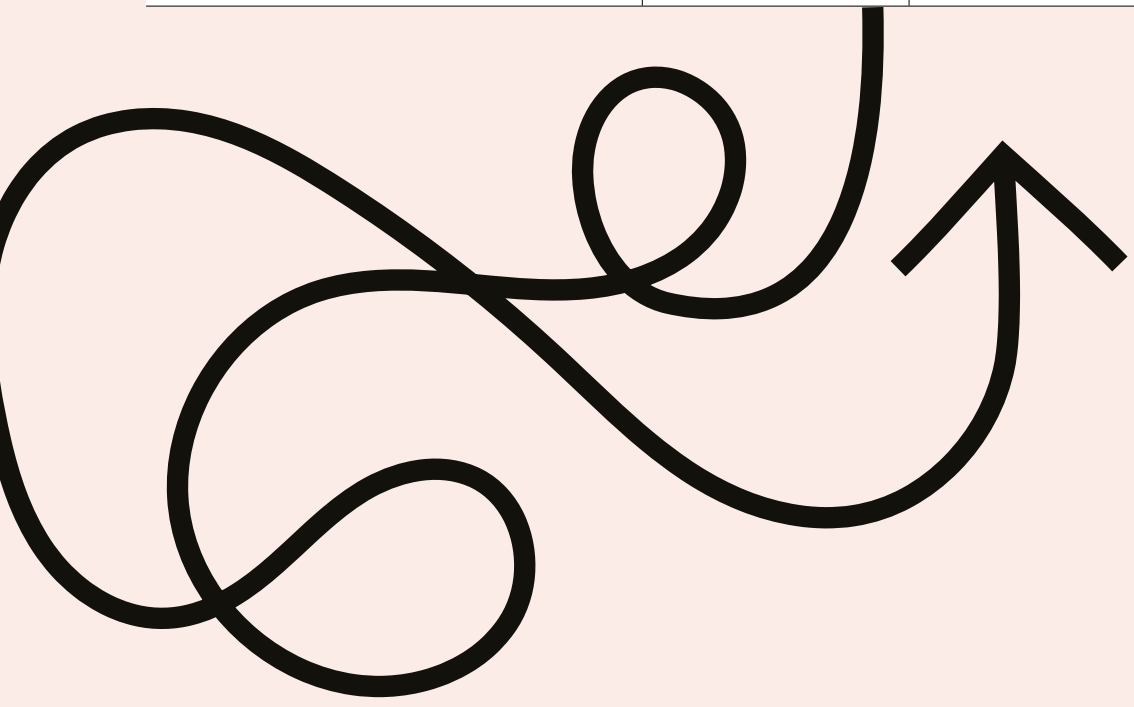
Genom Svenskt Näringslivs lönestatistik för städ-, FM- och hemserviceföretagen får man utöver löneutvecklingen också fram köns- och åldersstrukturen i branschen. Lönestatistiken som ligger till grund för den här rapporten innehåller uppgifter om 36 849 anställda i medlemsföretagen.

Bland de anställda i branschen är 66,6 procent kvinnor och 33,4 procent män. Kvinnorna är i majoritet i samtliga åldersintervall. Störst är åldersgruppen 45–49 år, som omfattar 15,1 procent av de anställda. Därefter följer grupperna 40–44 år och 50–54 år, som motsvarar 14,1 respektive 14,0 procent.

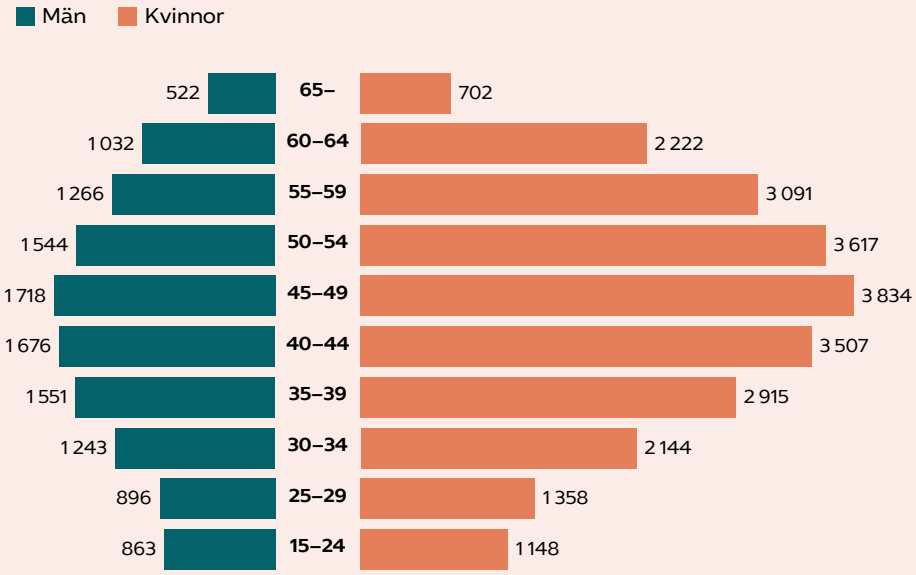
Genomsnittsåldern bland de anställda är 44,9 år. Kvinnornas genomsnittsålder är 45,4 år, medan männens är 44,0 år. Inom hemservice är genomsnittsåldern 43,5 år och inom städ 45,2 år. I tabellen till höger redovisas antalet anställda i olika åldersintervall samt andelen kvinnor och män i respektive åldersintervall.

Genomsnittsålder 2025

Ålder	Hemservice	Städ	Totalt
Genomsnittsålder män	45,44	43,76	44,00
Genomsnittsålder kvinnor	42,85	46,03	45,39
Genomsnittsålder samtliga	**43,51**	**45,23**	**44,92**



Anställda per åldersgrupp och kön

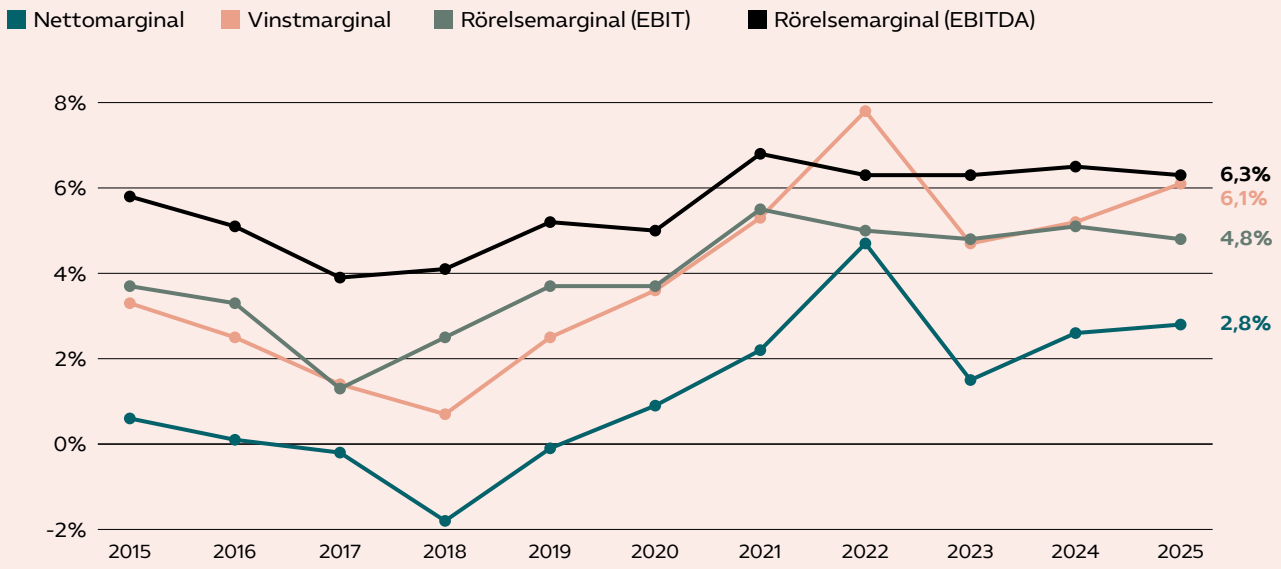


Ålder	Män	Kvinnor	Andel	Andel män	Andel kvinnor
15–24	863	1 148	5,5%	2,4%	3,1%
25–29	896	1 358	6,1%	2,4%	3,7%
30–34	1 243	2 144	9,2%	3,4%	5,8%
35–39	1 551	2 915	12,1%	4,2%	7,9%
40–44	1 676	3 507	14,1%	4,6%	9,5%
45–49	1 718	3 834	15,1%	4,7%	10,4%
50–54	1 544	3 617	14,0%	4,2%	9,8%
55–59	1 266	3 091	11,8%	3,4%	8,4%
60–64	1 032	2 222	8,8%	2,8%	6,0%
65–	522	702	3,3%	1,4%	1,9%
Totalt	**12 311**	**24 538**	**100,0%**	**33,4%**	**66,6%**

”Bland de anställda i branschen är 66,6 procent kvinnor och 33,4 procent män. Kvinnorna är i majoritet i samtliga åldersintervall. Störst är åldersgruppen 45–49 år, som omfattar 15,1 procent av de anställda.”

Separat statistik för FM-företagen

Lönsamhet, FM-företagen 2015–2025



Bokslutsår	Nettomarginal	Vinstmarginal	Rörelsemarginal (EBIT)	Rörelsemarginal (EBITDA)
2015	0,6%	3,3%	3,7%	5,8%
2016	0,1%	2,5%	3,3%	5,1%
2017	-0,2%	1,4%	1,3%	3,9%
2018	-1,8%	0,7%	2,5%	4,1%
2019	-0,1%	2,5%	3,7%	5,2%
2020	0,9%	3,6%	3,7%	5,0%
2021	2,2%	5,3%	5,5%	6,8%
2022	4,7%	7,8%	5,0%	6,3%
2023	1,5%	4,7%	4,8%	6,3%
2024	2,6%	5,2%	5,1%	6,5%
2025	2,8%	6,1%	4,8%	6,3%

”FM-branschen har förändrats, för tre år sen var det mycket kopplat till work place, intressanta kontor och hybridarbete, men kostnadsfokus och säkerhet har seglat upp som allt viktigare för kunden.”

– Gustaf Landin, VD, ISS Sverige

Läs hela intervjun på sidan 86.

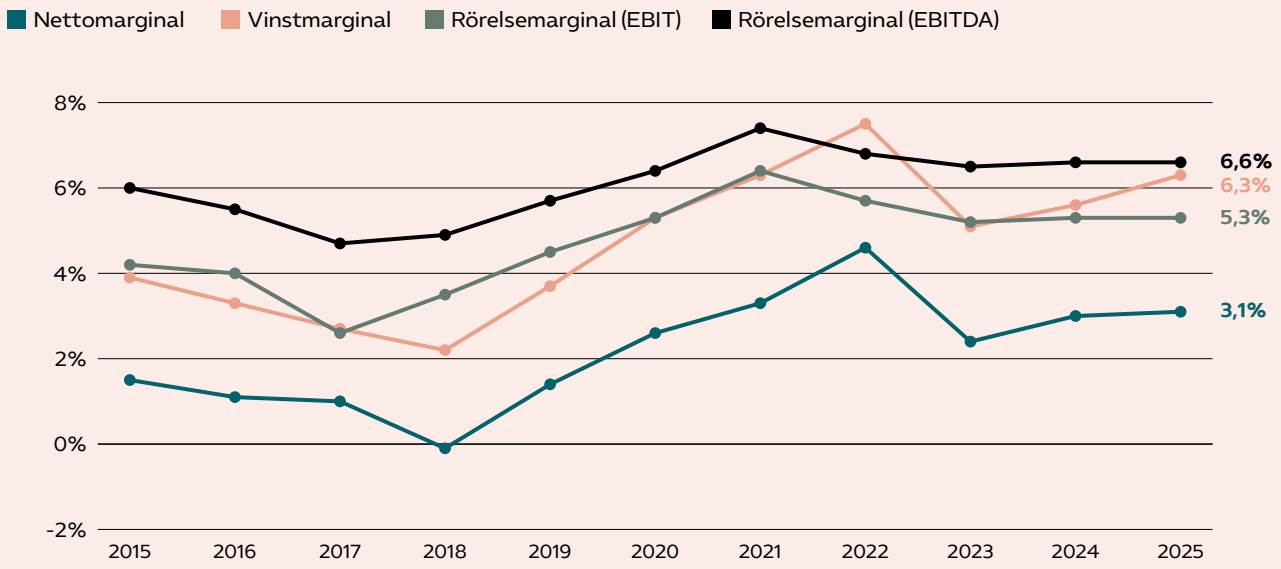
De 10 största FM-företagen

Plats	Företag	Period	Nettooms. 2025 (tkr)	Nettooms. 2024 (tkr)	Anställda 2025	Anställda 2024
1	COOR Service Management Aktiebolag	jan–dec 2025	5 491 812	5 195 378	4 020	3 698
2	ISS Facility Services AB	jan–dec 2025	4 911 940	4 861 274	5 484	5 470
3	Sodexo AB	sep 24–aug 25	4 014 107	4 053 681	3 971	4 103
4	Coor ILV AB	jan–dec 2025	919 995	856 503	1 066	1 032
5	MIAB AB	jan–dec 2025	704 240	663 054	1 180	1 171
6	Northclean Facility Services AB	jan–dec 2025	660 000	626 892	989	921
7	Asteri Facility Solutions AB	jan–dec 2025	302 539	270 148	585	529
8	Luotea Service AB	jan–dec 2025	299 710	263 539	364	316
9	MIAB Facility Services AB	jan–dec 2025	283 079	208 979	536	394
10	SOL Facility Services AB	jan–dec 2025	273 424	223 063	329	291



Separat statistik för städföretagen

Lönsamhet, städföretag 2015–2025



Bokslutsår	Nettomarginal	Vinstmarginal	Rörelsemarginal (EBIT)	Rörelsemarginal (EBITDA)
2015	1,5%	3,9%	4,2%	6,0%
2016	1,1%	3,3%	4,0%	5,5%
2017	1,0%	2,7%	2,6%	4,7%
2018	-0,1%	2,2%	3,5%	4,9%
2019	1,4%	3,7%	4,5%	5,7%
2020	2,6%	5,3%	5,3%	6,4%
2021	3,3%	6,3%	6,4%	7,4%
2022	4,6%	7,5%	5,7%	6,8%
2023	2,4%	5,1%	5,2%	6,5%
2024	3,0%	5,6%	5,3%	6,6%
2025	3,1%	6,3%	5,3%	6,6%

”Pandemin visade hur viktig lokalvården är för samhället. Men sedan dess har kunderna blivit mer medvetna och ställer högre krav på kvalitet, transparens och uppföljning.”

– Charlotte Almberg, affärsområdeschef lokalvård, Coor

Läs hela intervjun på sidan 88.

De 100 största städföretagen

Plats	Företag	Period	Nettooms. 2025 (tkr)	Nettooms. 2024 (tkr)	Anställda 2025	Anställda 2024	Auktori-serat
1	ISS Facility Services AB	jan–dec 2025	4 618 945	4 589 020	5 158	5 164	✓
2	Sodexo AB	sep 24–aug 25	2 343 807	2 243 981	2 326	2 266	✓
3	COOR Service Management Aktiebolag	jan–dec 2025	2 313 610	1 580 618	1 698	1 124	✓
4	Coor ILV AB	jan–dec 2025	919 995	856 503	1 066	1 032	✓
5	MIAB AB	jan–dec 2025	704 240	663 054	1 180	1 171	✓
6	Northclean Facility Services AB	jan–dec 2025	660 000	626 892	989	921	✓
7	Rengörare Näslund Aktiebolag	jan–dec 2025	502 286	502 286	840	840	✓
8	Bohus Städ Patric Svensson Aktiebolag	jan–dec 2025	359 807	352 342	404	436	Nej
9	Asteri Facility Solutions AB	jan–dec 2025	302 539	270 148	585	529	✓
10	MIAB Facility Services AB	jan–dec 2025	283 079	208 979	536	394	Nej
11	SOL Facility Services AB	jan–dec 2025	268 830	215 755	323	281	✓
12	Luotea Service AB	jan–dec 2025	221 738	155 070	270	186	✓
13	Primär FM Lokalvård AB	jan–dec 2025	204 187	165 549	238	170	✓
14	Mellansvenska Städ Aktiebolag	sep 24–aug 25	152 098	154 047	234	243	✓
15	Kundpartner Syd AB	jan–dec 2025	150 253	146 315	214	225	✓
16	PMI Clean AB	jan–dec 2025	141 017	120 427	207	186	✓
17	Serviceföretaget PIMA Aktiebolag	jan–dec 2025	139 009	121 943	192	172	✓
18	HS Service och Support AB	jan–dec 2025	135 898	119 833	185	154	Nej
19	Städgladen Aktiebolag	jan–dec 2025	129 204	128 672	223	218	Nej
20	ISKO AB	jan–dec 2025	127 706	108 041	174	162	✓
21	Teknostäd Aktiebolag	jul 24–jun 25	117 069	112 438	210	207	✓
22	Ada Service Partner Aktiebolag	jan–dec 2025	111 941	114 726	157	181	✓
23	Rimab Facility Service AB	jan–dec 2025	111 926	129 207	125	188	✓
24	Östgöta Elitstäd AB	apr 25–mar 26	104 352	104 352	180	180	✓
25	Dannebacken Facility Services AB	jan–dec 2025	101 549	99 782	175	175	✓
26	Effekt Svenska AB	jan–dec 2025	100 853	100 853	150	150	✓
27	Miljöpalatset AB	jan–dec 2025	100 213	114 595	150	190	✓

Plats	Företag	Period	Nettooms. 2025 (tkr)	Nettooms. 2024 (tkr)	Anställda 2025	Anställda 2024	Auktori-serat
28	EXISO AB	jan–dec 2025	99 456	95 140	184	160	Nej
29	Ed's Städfirma och Byggtjänst Aktiebolag	jan–dec 2025	98 854	70 806	86	86	✓
30	SESAB SERVICE AKTIEBOLAG	jan–dec 2025	98 736	97 878	146	154	✓
31	Ultra Clean i Malmö Aktiebolag	jan–dec 2025	96 676	90 779	139	135	✓
32	KEAB Gruppen AB	jan–dec 2025	87 804	87 804	140	140	✓
33	ICG Sverige AB	jan–dec 2025	85 358	71 817	152	152	✓
34	Ekbergs Fönsterputs & Städ AB	jan–dec 2025	83 881	77 646	141	133	✓
35	Public Clean i Stockholm AB	jan–dec 2025	81 404	112 163	161	178	✓
36	Sydsvenska Städ Aktiebolag	jan–dec 2025	78 443	73 037	109	108	✓
37	Fix Cleaning Service Aktiebolag	jan–dec 2025	78 154	89 744	89	107	✓
38	Städbolaget i Göteborg Aktiebolag	jan–dec 2025	77 514	66 010	127	121	✓
39	RENTAV Städ och Miljövård Aktiebolag	jan–dec 2025	77 372	69 038	99	92	✓
40	Bredablick Facility Services AB	jan–dec 2025	75 263	82 188	116	124	✓
41	Belles Golv & Städ Aktiebolag	jan–dec 2025	74 126	76 288	170	180	✓
42	Stockholm CC Service AB	jan–dec 2025	73 502	64 540	126	113	Nej
43	Städhuset i Stockholm Aktiebolag	jan–dec 2025	73 006	67 230	114	111	✓
44	Katarinas Städtjänst i Varberg AB	jan–dec 2025	72 562	70 310	103	100	Nej
45	Rahms Städ AB	jan–dec 2025	69 410	69 410	147	147	✓
46	Städia AB	jan–dec 2025	67 101	64 792	59	63	✓
47	Stockholms Städsystem Aktiebolag	jan–dec 2025	66 228	65 351	88	92	✓
48	TOMINA Aktiebolag	jan–dec 2025	64 464	58 747	42	38	✓
49	Basstäd i Stockholm AB	jan–dec 2025	63 284	63 284	115	115	✓
50	TS Lokalvård Aktiebolag	sep 24–aug 25	63 078	75 519	100	123	✓
51	JC MiljöStäd AB	sep 24–aug 25	62 957	58 072	11	11	Nej
52	Hammarby Städkonsult AB	sep 24–aug 25	62 838	53 832	165	150	Nej
53	Bygg och Städspecialisten i Stockholm AB	jan–dec 2025	62 039	65 194	81	69	Nej
54	XLNT Hospitality AB	jan–dec 2025	61 162	64 545	106	104	Nej
55	Kontorsstädning Aktiebolag	jul 24–jun 25	61 061	57 498	58	62	✓
56	Kosmo Miljötjänst AB	sep 24–aug 25	59 984	70 150	110	126	✓

Plats	Företag	Period	Nettooms. 2025 (tkr)	Nettooms. 2024 (tkr)	Anställda 2025	Anställda 2024	Auktori-serat
57	Purena AB	jan–dec 2025	59 448	42 373	76	75	✓
58	ITRI SERVICE AB	jan–dec 2025	58 404	59 401	76	81	✓
59	LEDEB AB	sep 24–aug 25	55 266	46 613	95	82	✓
60	Dammråttan i Borås AB	jan–dec 2025	54 563	51 966	81	79	✓
61	Clean Factory Sweden AB	jan–dec 2025	54 387	50 850	69	70	✓
62	Rönnäng Industritjänst AB	jan–dec 2025	54 380	54 380	80	80	Nej
63	SSG Facility Services AB	jan–dec 2025	53 767	51 369	82	66	Nej
64	CleanTeam i Örebro AB	maj 25–apr 26	53 701	53 701	109	109	Nej
65	Ren Jämt i Uppsala AB	jan–dec 2025	52 903	57 166	80	83	Nej
66	Excelencia AB	jan–dec 2025	52 596	53 460	73	79	✓
67	XEC Group AB	jan–dec 2025	52 435	38 693	6	7	Nej
68	Städ o fönsterputs dax i Väst Sverige AB	sep 24–dec 25	52 240	35 825	44	40	✓
69	Mamasin AB	jan–dec 2025	51 666	42 417	112	100	Nej
70	KUNDIA AB	jan–dec 2025	50 148	36 061	82	65	✓
71	A. Lilja & Co Städnings AB	jan–dec 2025	50 034	50 034	78	78	✓
72	Mälarö Städservice AB	sep 24–aug 25	49 930	46 838	70	66	Nej
73	Renax Supply AB	jan–dec 2025	49 278	49 278	115	115	Nej
74	AGGA W Entreprenad AB	jan–dec 2025	49 026	50 777	61	69	✓
75	Crenovagruppen AB	jan–dec 2025	48 903	44 293	68	64	✓
76	Anderssons Städ & Fönsterputs Aktiebolag	jan–dec 2025	48 263	44 469	76	57	✓
77	Dygnet Runt Städ i Skåne Aktiebolag	jan–dec 2025	47 220	49 290	68	72	Nej
78	Polarstäd AB	jan–dec 2025	47 061	40 497	76	69	Nej
79	Kanitas AB	jan–dec 2025	46 459	46 459	25	25	Nej
80	Rent 08 AB	jan–dec 2025	45 676	42 770	122	122	Nej
81	GE-bäst Services AB	jan–dec 2025	44 700	47 564	59	69	✓
82	PD Miljövårdsservice AB	jan–dec 2025	43 970	41 584	68	65	✓
83	IB-RENT STÄDSERVICE AB	jan–dec 2025	43 894	43 116	66	64	Nej
84	Top Städ Service i Sverige AB	jan–dec 2025	43 695	43 637	65	67	Nej
85	Eco Clean Sverige AB	jan–dec 2025	43 346	38 844	85	74	Nej

Plats	Företag	Period	Nettooms. 2025 (tkr)	Nettooms. 2024 (tkr)	Anställda 2025	Anställda 2024	Auktori-serat
86	Städbolagett i Täby AB	jan–dec 2025	41 040	37 096	42	39	Nej
87	Rozen Clean AB	jan–dec 2025	40 439	39 058	69	68	Nej
88	Facila i Sverige AB	sep 24–aug 25	39 847	33 345	65	60	Nej
89	Städkonsult i Skaraborg Aktiebolag	okt 24–sep 25	39 747	40 166	75	74	✓
90	Välstädat i Norrland AB	jan–dec 2025	39 606	39 606	60	60	✓
91	Stormtrivs i Jönköping AB	jan–dec 2025	39 182	37 652	57	56	✓
92	Städtjänst Westlund Aktiebolag	jul 24–jun 25	37 747	36 535	58	58	✓
93	Adlersons Fönsterputs & Städ AB	jul 24–jun 25	37 520	37 133	60	62	✓
94	Pima Väst AB	jan–dec 2025	37 065	38 687	50	58	✓
95	Skurgubben Städservice AB	jul 24–jun 25	36 631	34 504	51	47	✓
96	Staffanstorps Städ AB	jan–dec 2025	36 497	35 205	55	55	Nej
97	Pressateljen Städ & Tvätt AB	jan–dec 2025	35 867	33 545	58	51	Nej
98	Servicebyrån i Malmö AB	jan–dec 2025	35 763	35 763	42	42	✓
99	High Competent Sweden AB	jan–dec 2025	34 865	34 865	35	35	Nej
100	Städpoolen Scandinavia AB	jan–dec 2025	34 241	31 856	48	47	✓

Listan på de 100 största städföretagen är baserad på SNI-kod 81210, Lokalvård och annan omsättning i andra tjänster är inte med i denna lista. För total omsättning på exempelvis FM-företagen, se separat lista.

Auktoriserat Serviceföretag

Auktorisationen är skapad för att stärka branschen och lyfta fram seriösa företag. Det är en trygghet för kunder, företag och medarbetare. Vi kontrollerar löpande de auktoriserade företagen som årligen måste ansöka om förnyad auktorisation.

AUKTORISERAT SERVICEFÖRETAG

Auktoriserat per 2026-10-22



Separat statistik för hemserviceföretagen

RUT-utbetalningar

Tabellen nedan visar hur nyttjandet av RUT-avdraget har utvecklats genom åren. Det ger också en indikation på hur stor hemservicebranschen är. Under 2025 genomfördes 1 366 201 köp med RUT-avdrag, vilket är den högsta nivån som hittills uppmätts. De samlade utbetalningarna uppgick till 8,86 miljarder kronor. Eftersom RUT-avdraget motsvarar 50 procent av arbetskostnaden innebär det att de RUT-relaterade tjänsterna genererade en omsättning på åtminstone närmare 18 miljarder kronor.

Hemservicebranschens siffror som redovisas i den här rapporten kommer från en panel bestående av de 19 största hemserviceföretagen. Som framgår av lönsamhetsstatistiken har hemserviceföretagens marginaler varierat över tid. Efter några svagare år stärktes lönsamheten tydligt under 2025. Nettomarginalen uppgick till 2,6 procent, vinstmarginalen till 6,7 procent och rörelsemarginalen (EBITDA) till 7,6 procent. Det är de starkaste resultaten sedan 2020 och indikerar att många företag lyckats anpassa sig till de kostnadsökningar som präglat de senaste årens marknad.

RUT-utbetalningar 2016–2025

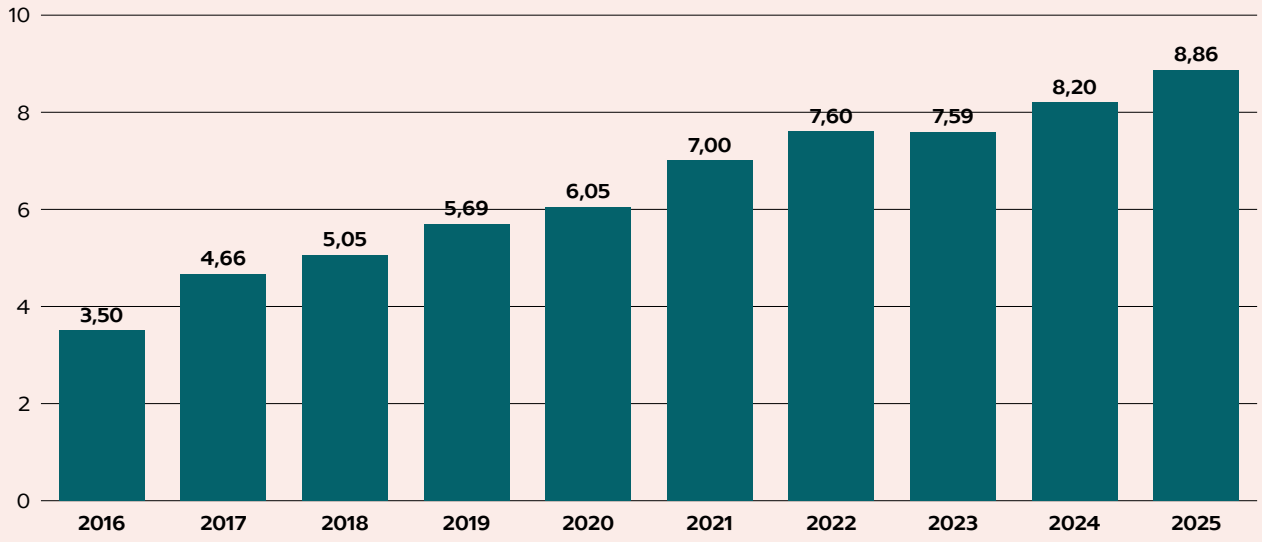
År	Totalbelopp, kr	Antal köp, st
2025	8 862 232 564	1 366 201
2024	8 197 891 334	1 314 445
2023	7 591 624 249	1 277 025
2022	7 601 982 743	1 298 487
2021	7 004 356 850	1 257 884
2020	6 049 137 676	1 156 715
2019	5 689 183 575	1 157 201
2018	5 052 453 577	1 040 347
2017	4 659 991 298	935 932
2016	3 504 892 013	706 276

”Våra tjänster fyller ett tydligt behov eftersom tid är en viktig resurs för många människor, och det är sällan hemservice är det första man väljer bort.”

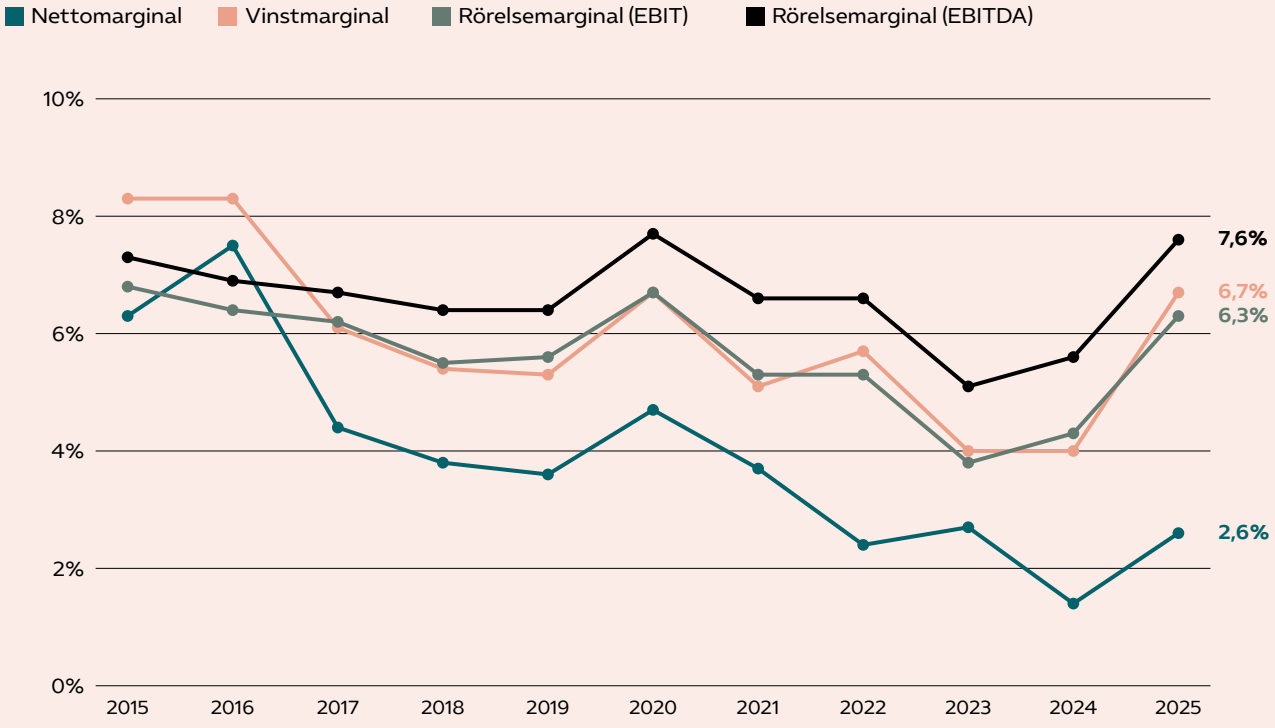
– Michaela Maier, CFO, Homemaid

Läs hela intervjun på sidan 94.

RUT-utbetalningar 2016–2025, mdkr



Lönsamhet, hemserviceföretagen 2015–2025



De 19 största hemserviceföretagen

Plats	Företag	Period	Nettooms. 2025	Nettooms. 2024	Anställda 2025	Anställda 2024
1	Hemfrid i Sverige AB	jan–dec 2025	1 157 663	1 029 956	1 900	1 860
2	HomeMaid AB (publ)	jan–dec 2025	391 674	358 326	679	696
3	55Plus AB	jan–dec 2025	169 008	142 893	417	195
4	Klara Städ AB	jan–dec 2025	138 971	86 590	209	140
5	Freska Sweden AB	jan–dec 2025	102 870	102 870	157	157
6	Buskhaga Städ AB	jan–dec 2025	97 019	85 414	148	128
7	N-Clean MIAB AB	jan–dec 2025	90 563	94 944	201	213
8	Nytta AB	jan–dec 2025	80 349	75 520	142	147
9	Hemrex AB	aug 24–jul 25	63 945	61 256	58	58
10	Städpulsen AB	jan–dec 2025	50 219	48 661	79	80
11	Vardagsfrid AB	maj 25–apr 26	50 169	50 169	99	99
12	Anne Blom Städ & Service AB	jan–dec 2025	43 907	42 814	72	69
13	Fissa & Feja Aktiebolag	jan–dec 2025	43 864	38 475	57	52
14	Bettys Städ AB	jan–dec 2025	43 016	42 451	43	52
15	God Service i Sverige AB	jan–dec 2025	42 288	31 022	77	55
16	Allservice Hemtrivsel i Norr AB	jan–dec 2025	41 936	39 393	82	79
17	Boleva AB	jul 24–jun 25	41 700	39 885	82	82
18	Städade Hem Sverige AB	jan–dec 2025	40 869	37 767	74	62
19	piga nu AB	jan–dec 2025	39 625	37 756	78	82

Nettoomsättning i tkr.



Samhall AB

Samhall har en viktig roll för att skapa arbete åt personer med funktionsnedsättning och bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad. Samtidigt har bolagets utveckling och agerande under lång tid väckt frågor om hur det statliga uppdraget förhåller sig till verksamhet på konkurrensutsatta marknader. För städ- och servicebranschen är det viktigt att konkurrensen sker på likvärdiga villkor och att statliga stöd är transparenta och möjliga att följa upp. En väl fungerande marknad skapar fler vägar till arbete, stimulerar investeringar och stärker företagens möjligheter att anställa. Därför behövs en fortsatt diskussion om hur Samhalls uppdrag kan utvecklas så att både de arbetsmarknadspolitiska målen och förutsättningarna för rättvis konkurrens värnas. Utgångspunkten bör vara ökad transparens, tydliga spelregler och största möjliga nytta för dem som stödet är avsett för.

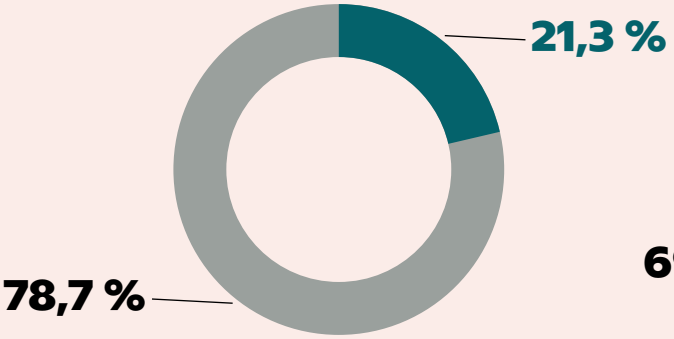
Samhalls uppdrag är att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Skyddat arbete ska vara till för personer vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få något annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. För dem som kan arbeta på den ordinarie arbetsmarknaden med rätt stöd bör målet vara en övergång dit. Vår bransch har ett stort kompetensbehov, och det bör därför finnas en gemensam vilja och dialog mellan berörda parter för att skapa fler sådana övergångar.

Vi vill därför att:

- En ny statlig utredning tillsätts där konkurrensfrågan ingår.
- Merkostnadsersättningen följer individen, så att även ideella och privata arbetsgivare kan hjälpa målgruppen till arbete.
- Samhall återförs till sitt grunduppdrag att erbjuda skyddat arbete för personer med funktionsnedsättning vars behov inte kan tillgodoses genom andra arbetsmarknadspolitiska insatser.
- Samhall i betydligt högre utsträckning validerar sina medarbetares kompetens genom SRY.

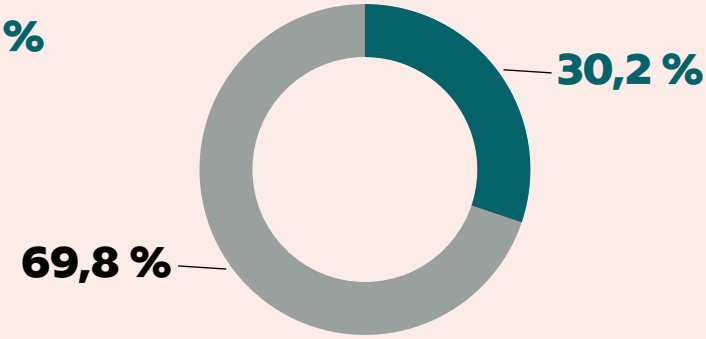
Diagrammen till höger visar Samhalls andel av branschens omsättning och anställda, samt förhållandena mellan Samhalls antal anbud och antal vunna anbud jämfört med branschen.

Samhalls andel av branschens omsättning 2025



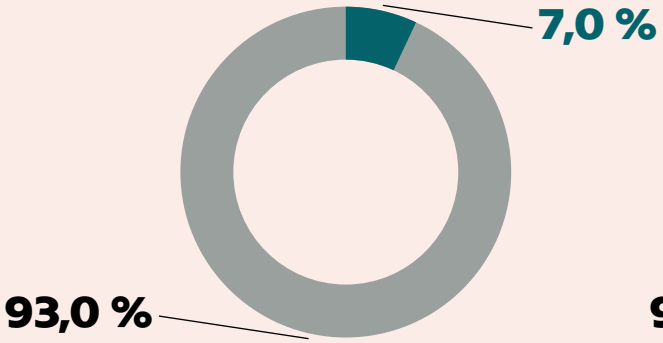
Samhall AB: 11 091 000 tkr
Övriga företag: 40 885 337 tkr
Hela branschen: 51 976 337 tkr

Samhalls andel av branschens anställda 2025

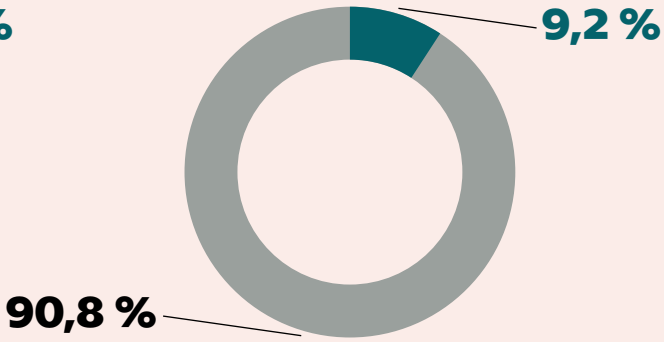


Samhall AB: 22 996 anställda
Övriga företag: 53 229 anställda
Hela branschen: 76 225 anställda

Samhalls andel av anbud och vunna anbud i upphandlingar 2025



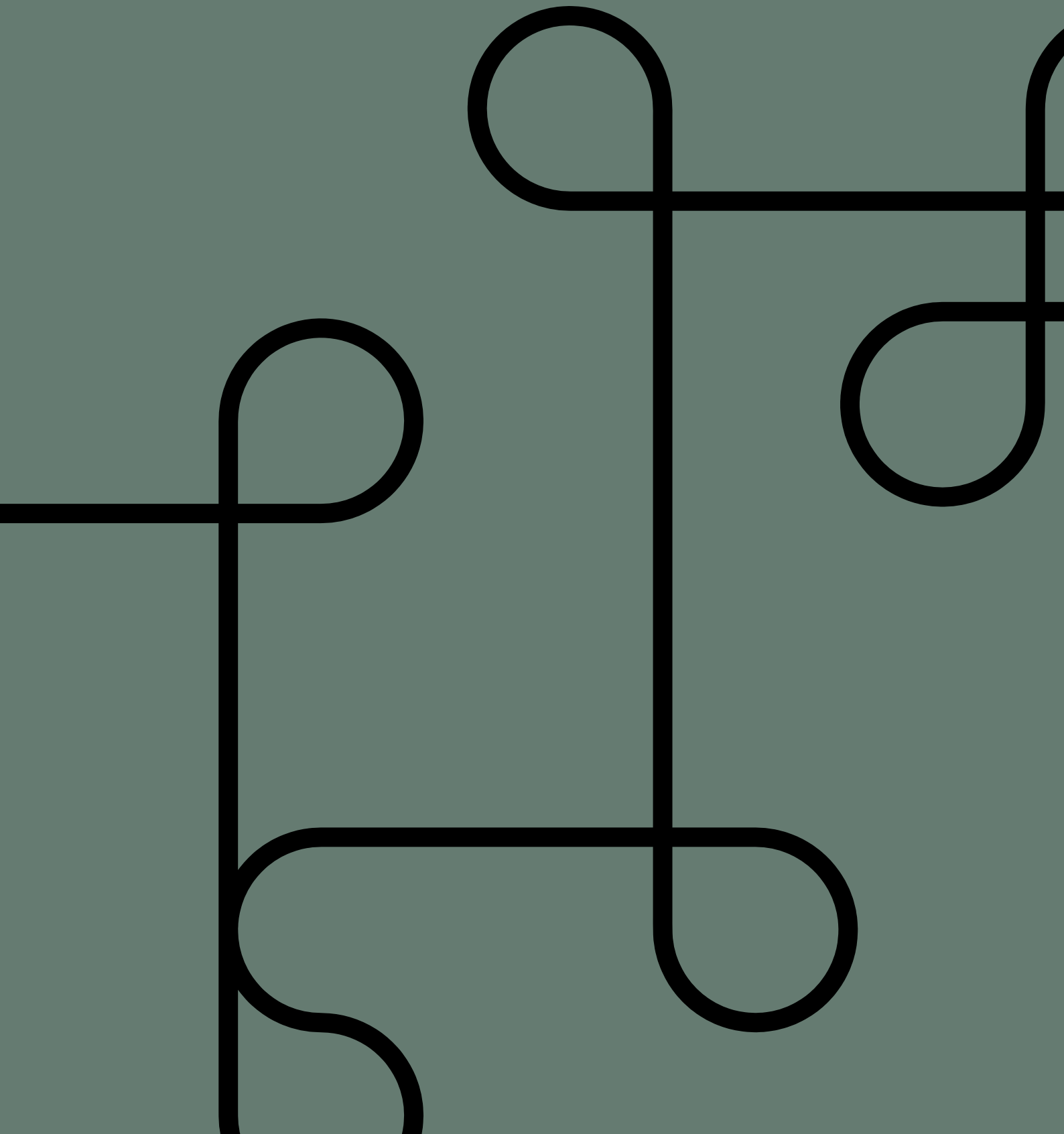
Samhall AB: 114 anbud
Övriga företag: 1 519 anbud
Totalt: 1 633 anbud



Samhall AB: 52 tilldelningar
Övriga företag: 514 tilldelningar
Totalt: 566 tilldelningar

Samhall AB Övriga

Medlemsundersökning





Medlemsundersökning

Stabil bransch trots svag konjunktur

Trots det ansträngda omvärldsläget rapporterar branschen ett förhållandevis gott konjunkturläge. De deltagande företagens sammanlagda personalstyrka ökade med 4,0 procent mellan 2023 och 2024 och med 14,4 procent mellan 2024 och 2025. Rekryteringsbehoven framöver bedöms också som relativt stora. Nästan hälften av företagen, 48,4 procent, tror att personalstyrkan kommer att öka under de kommande sex månaderna, medan endast 6,3 procent räknar med en minskning.

Orderläget förbättrades under 2025 jämfört med året innan. Totalt uppgav 45,9 procent ett förbättrat orderläge, medan 25,2 procent rapporterade en försämring. Det var alltså drygt 20 procentenheter fler företag som uppgav ett förbättrat än ett försämrat orderläge. Förväntningarna på 2026 är ännu mer positiva. Då är andelen företag som räknar med en förbättring nästan 29 procentenheter större än andelen som förväntar sig en försämring.

Även omsättningen utvecklades positivt under 2025. Lönsamhetsutvecklingen var däremot betydligt svagare. Totalt uppgav 36,5 procent att rörelsemarginalen hade förbättrats, medan 34,6 procent rapporterade en försämring. Skillnaden mellan grupperna är mindre än två procentenheter, vilket innebär att lönsamhetsutvecklingen sammantaget var i stort sett oförändrad. Bland förklaringarna återkommer ökade löner och andra kostnader, prispress samt svårigheter att höja priserna i samma takt som kostnaderna. Den samlade bilden är en bransch med god efterfrågan och tydliga rekryteringsbehov, men där många företag fortfarande har svårt att omsätta en ökad försäljning i förbättrad lönsamhet.

Behov av bättre regelverk

Många av företagen anser att regler och deras tillämpning begränsar möjligheterna att växa. Regler om anställning och uppsägning upplevs som ett stort eller litet hinder av totalt 71,1 procent av företagen. Motsvarande andel är 67,9 procent för sjuklöneregler, 52,8 procent för regler kring offentlig upphandling och 52,2 procent för lagstiftningen kring arbetskraftsinvandring.

Regler om anställning och uppsägning, sjuklön samt offentlig upphandling lyftes som problemområden även i föregående branschrapport. Lagstiftningen kring arbetskraftsinvandring har samtidigt fått en mer framträdande plats i företagens svar. Företagen hänvisar bland annat till de höjda lönekraven för arbetskraftsinvandrare och beskriver hur reglerna försvårar rekryteringen i en redan personalintensiv bransch.

Vanligt med osunda konkurrensvillkor

Enkätsvaren visar att många företag upplever problem med konkurrensvillkoren. Förutom en generell prispress riktas omfattande kritik mot hur offentlig upphandling fungerar. Totalt anser 57,2 procent av företagen att offentlig upphandling fungerar dåligt eller mycket dåligt, medan endast 3,1 procent anser att den fungerar bra.



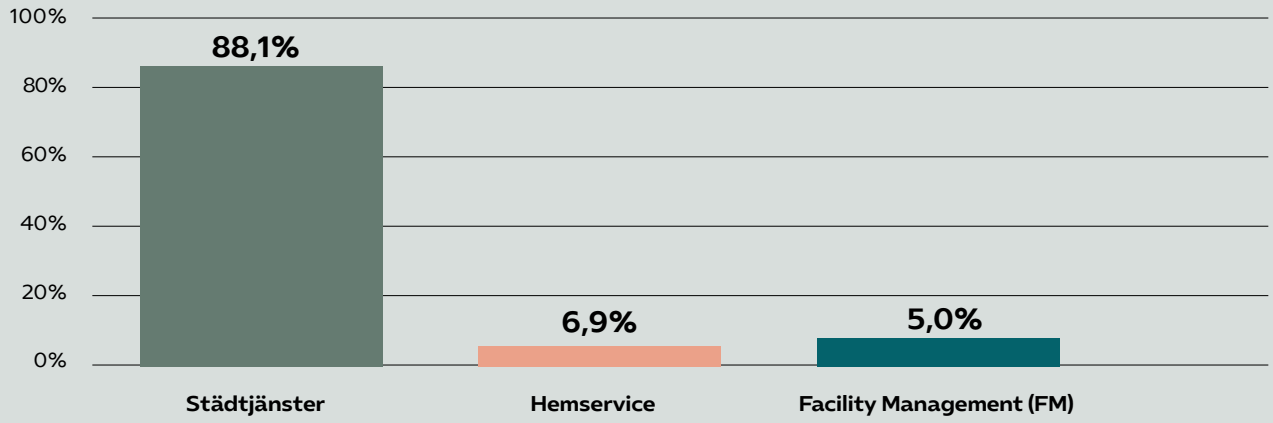
På frågan om varför företag avstår från att delta i offentlig upphandling är det klart vanligaste svaret att upphandlingarna lägger för stor vikt vid lägsta pris. Det uppger 71,7 procent av de företag som besvarade frågan.

Även konkurrensen från statliga och kommunala bolag upplevs som betydande. Totalt 41,5 procent av företagen uppger att konkurrensen är stor medan 23,3 procent anser att den är liten. Samtidigt uppger vart fjärde företag, 25,2 procent, att det under det senaste året har konkurrerat mot eller på annat sätt kommit i kontakt med aktörer som misstänks ägna sig åt arbetslivskriminalitet. Resultaten understryker behovet av fortsatta insatser för bättre upphandlingar, effektivare kontroller och mer likvärdiga konkurrensvillkor i städ- och servicebranschen.

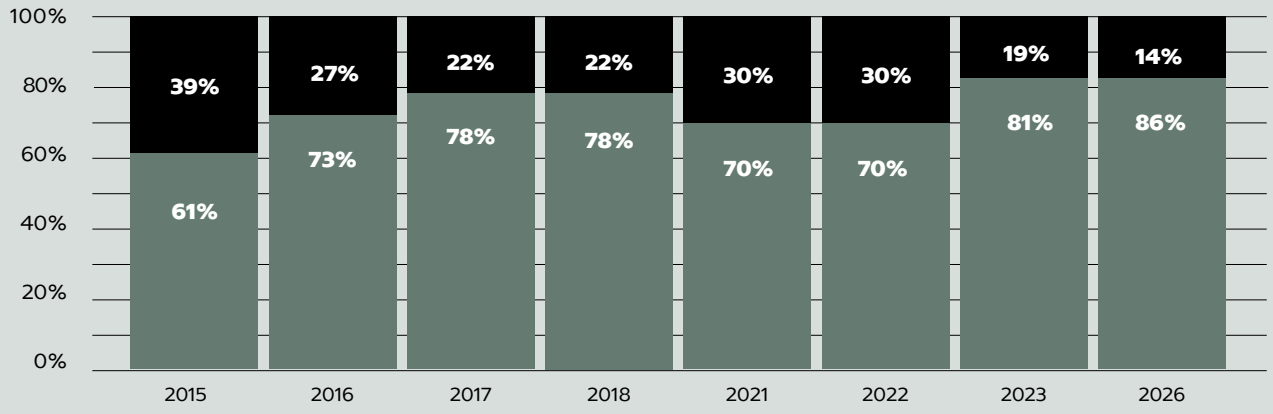
Deltagande företag

Sammantaget deltog 159 företag i enkätundersökningen. Av dessa utför 88,1 procent huvudsakligen städtjänster, 6,9 procent huvudsakligen hemservice, och 5 procent huvudsakligen FM-tjänster. Det bör tilläggas att företag inom Facility Management i allmänhet är större än bolag i de andra segmenten. Undersökningen utfördes under våren och sommaren 2026.

Vilka delbranscher verkar företagen huvudsakligen inom (antal företag)



Andel företag som erbjuder rut-tjänster (2015-2026)



Bland bolagen som deltog i enkäten erbjuder 86,2 procent rut-tjänster. Detta är klart högre än 2024 års undersökning då andelen var 81,9 procent. Det är också klart högre än de 70 procent som erbjöd rut-tjänster under 2022.

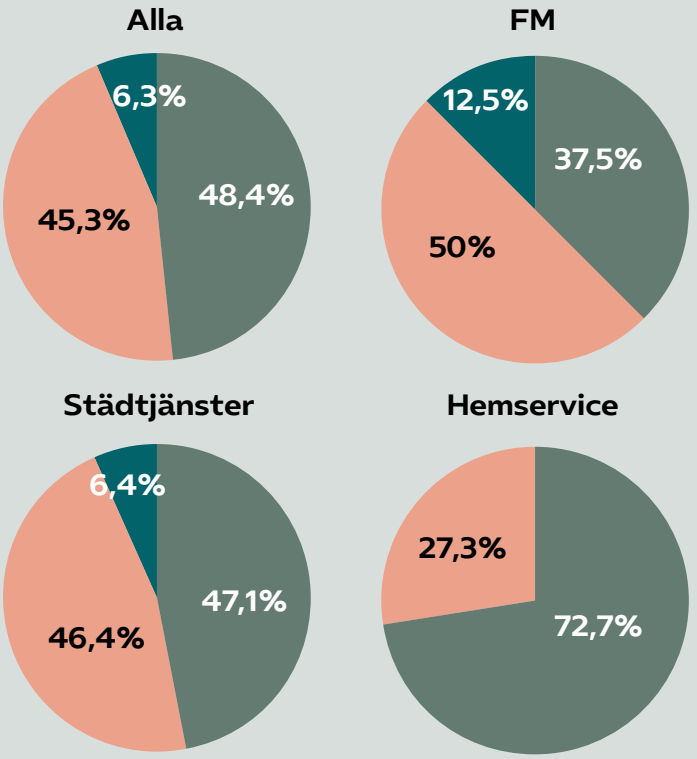
Konjunkturläget

Rekryteringsbehov

Trots det ansträngda konjunkturläget växte de deltagande företagens sammanlagda personalstyrka under både 2024 och 2025. Mellan 2023 och 2024 ökade antalet årsanställda med 4,0 procent. Mellan 2024 och 2025 var ökningen betydligt större, 14,4 procent. Variationen mellan de enskilda företagen är emellertid stor.

Vad gäller rekryteringsbehoven i närtid är det betydligt fler företag som tror på ökande personalstyrkor än minskande. Nästan hälften av de svarande, 48,4 procent, bedömer att personalstyrkan kommer att öka under de kommande sex månaderna. Endast 6,3 procent tror att personalstyrkan kommer att minska, medan 45,3 procent bedömer att den kommer att vara oförändrad. Detta tyder på en fortsatt stark framtidstro och ett betydande rekryteringsbehov i branschen trots det osäkra konjunkturläget. I synnerhet hemservice ser positivt på rekryteringsbehoven med hela 72,7 procent som bedömer att personalstyrkan kommer att öka, och ingen tror att den kommer att minska.

Hur bedömer du att personalstyrkan kommer att vara om sex månader jämfört med idag? Ökar Lika Minskar

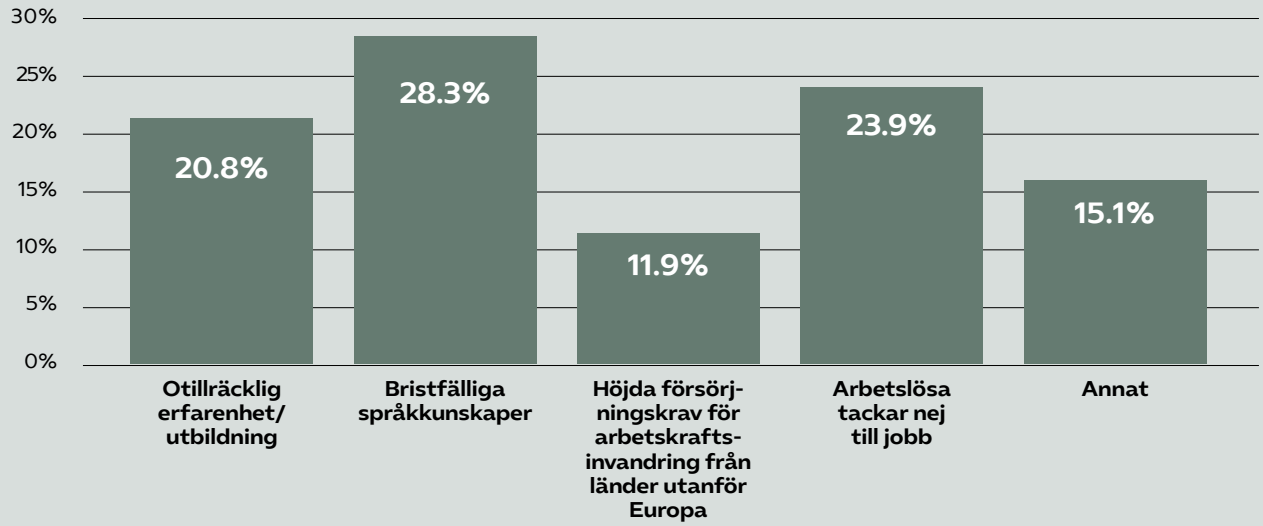


”Vad gäller rekryteringsbehoven i närtid är det betydligt fler företag som tror på ökande personalstyrkor än minskande”

Vilken är er största rekryteringsutmaning?

De största rekryteringsutmaningarna för företagen är bristfälliga språkkunskaper, vilket 28,3 procent av de svarande uppger som den främsta utmaningen. Därefter följer att arbetslösa tackar nej till jobb (23,9 procent) samt otillräcklig erfarenhet eller utbildning (20,8 procent). Även de höjda försörjningskraven för arbetskraftsinvandring från länder utanför Europa lyfts fram som en betydande utmaning av 11,9 procent av företagen.

Vilken är er största rekryteringsutmaning?



Vilka är era viktigaste rekryteringskanaler?
Företagen använder en bred palett av rekryteringskanaler, och skillnaderna mellan företagen är stora. Medarbetares kontakter är dock den kanal som sammantaget bedöms som viktigast för rekrytering. Även sociala medier (stigit en plats sedan 2024), platsannonser och Arbetsförmedlingen spelar en betydande roll, medan bemannings- och matchningsaktörer generellt ges lägre prioritet.

1. Medarbetares kontakter
2. Sociala medier
3. Platsannonser
4. Arbetsförmedlingen
5. Annat
6. Matchningsaktör
7. Bemanningsaktör

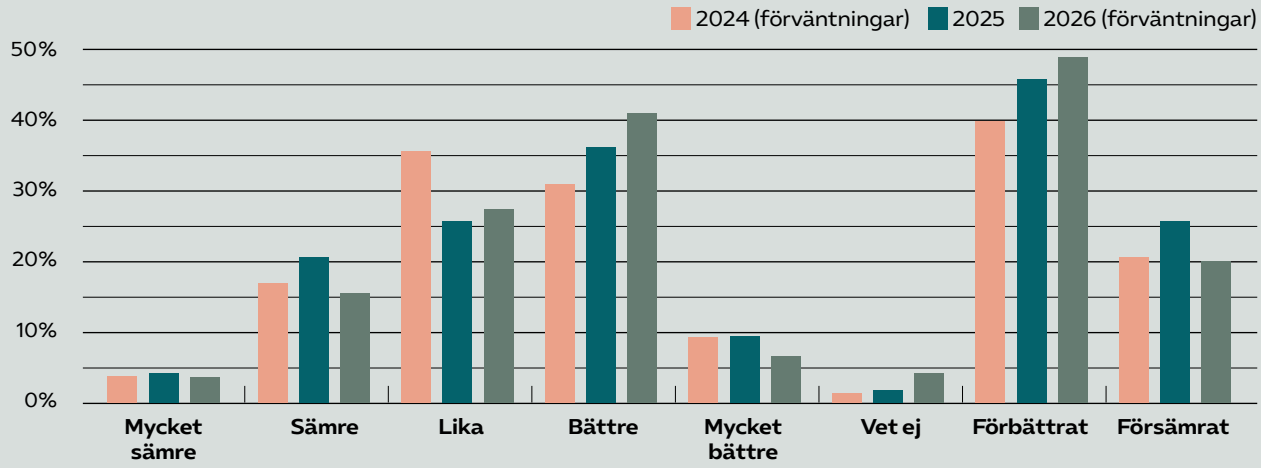


”Medarbetarnas kontaktnät är fortsatt den viktigaste rekryteringskanalen.”

Orderläget

För de flesta företag var orderläget under 2025 lika bra eller bättre än året innan. Totalt uppgav 45,9 procent av de svarande att orderläget förbättrats, varav 36,5 procent svarade ”bättre” och 9,4 procent ”mycket bättre”. Samtidigt uppgav 25,2 procent att orderläget försämrats. Det ger ett nettotal på +20,8 procentenheter. Ytterligare 25,8 procent bedömde att orderläget var oförändrat.

Hur var orderläget jämfört med året innan?



Mycket sämre	4 %	4,4 %	3,8 %
Sämre	17 %	20,8 %	15,7 %
Lika	36 %	25,8 %	27,7 %
Bättre	31 %	36,5 %	41,5 %
Mycket bättre	9 %	9,4 %	6,9 %
Vet ej	2 %	3,1 %	4,4 %
Förbättrat	39,9 %	45,9 %	48,4 %
Försämrat	21,5 %	25,2 %	19,5 %
Nettotal	**+18,4**	**+20,8**	**+28,9**

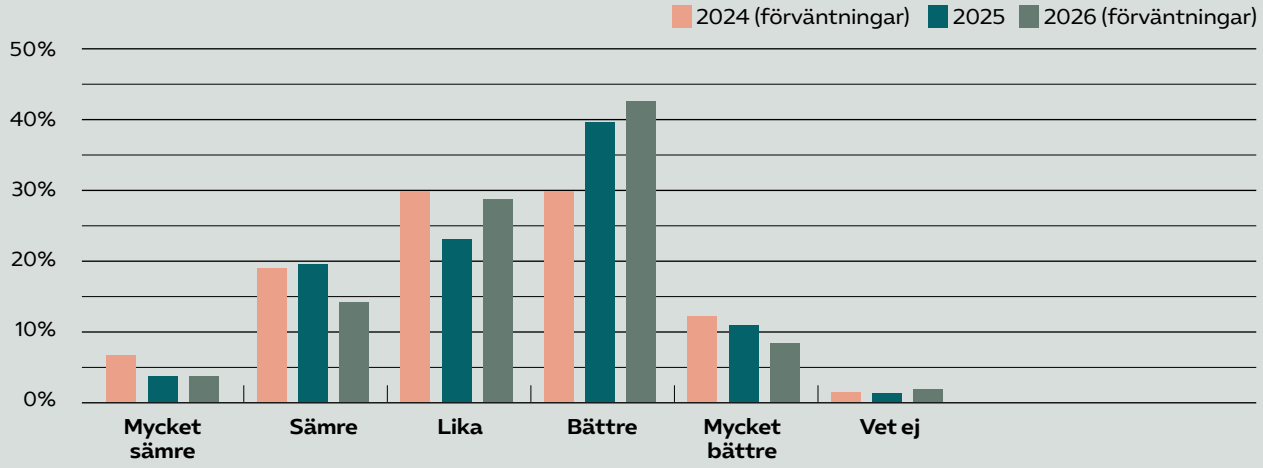
Vad gäller förväntningarna på 2026 ser det förhållandevis ljust ut bland de svarande företagen. Totalt 48,4 procent av företagen förväntar sig ett förbättrat orderläge, medan 19,5 procent räknar med ett försämrat sådant. Ytterligare 27,7 procent bedömer att orderläget kommer att vara oförändrat. Sammantaget ger detta ett nettotal på +28,9 procent, vilket är högre än både utfallet för 2025 och förväntningarna inför 2025.

Frågan om hur orderläget väntas utvecklas i olika delar av branschen visar på vissa skillnader. Städtjänster bedöms ha de mest positiva framtidsutsikterna, där 37,7 procent tror på ett ökat orderläge och endast 9,4 procent på en minskning. Hemservice uppvisar också en positiv utveckling, medan förväntningarna inom Facility Management (FM) är mer återhållsamma.

Omsättningen

Bland de deltagande företagen rapporterade en klar majoritet förbättrad omsättning under 2025 jämfört med året innan. Totalt uppgav 51,6 procent av företagen att omsättningen hade ökat, varav 39,6 procent svarade ”bättre” och 11,9 procent ”mycket bättre”. Samtidigt uppgav 23,3 procent att omsättningen hade försämrats. Detta ger ett positivt nettotal på 28,3 procent. Med tanke på att många företag fortsatt brottas med ökade kostnader för bland annat löner, sjukfrånvaro och regelrelaterade utgifter behöver en ökad omsättning emellertid inte innebära att lönsamheten har utvecklats i samma takt.

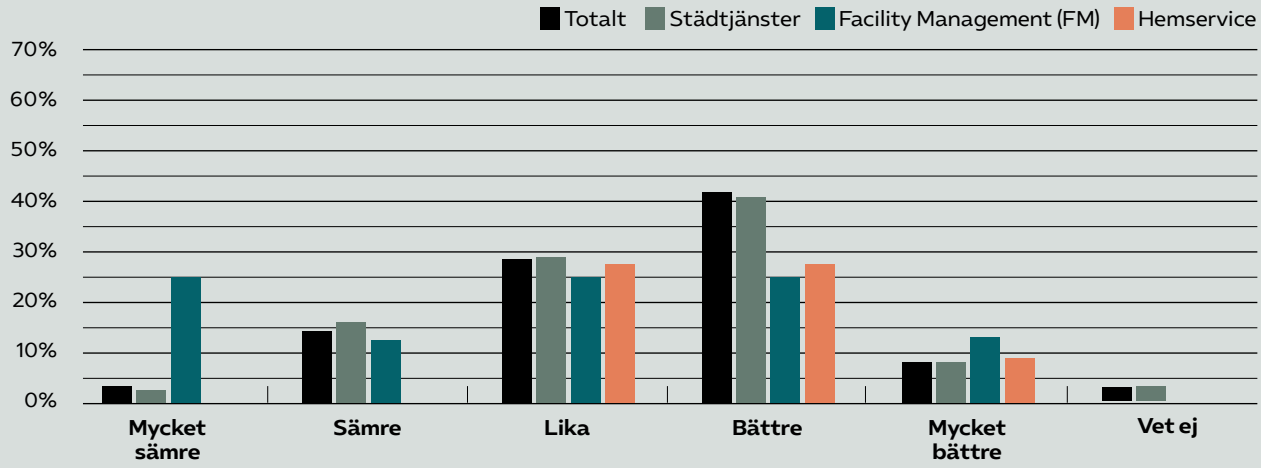
Hur var omsättningen jämfört med året innan?



Mycket sämre	6 %	3,8 %	3,8 %
Sämre	19 %	19,5 %	14,5 %
Lika	30 %	23,9 %	28,3 %
Bättre	30 %	39,6 %	42,1 %
Mycket bättre	13 %	11,9 %	8,2 %
Vet ej	2 %	1,3 %	3,1 %
Nettotal	**+18**	**+28,3**	**+32,1**

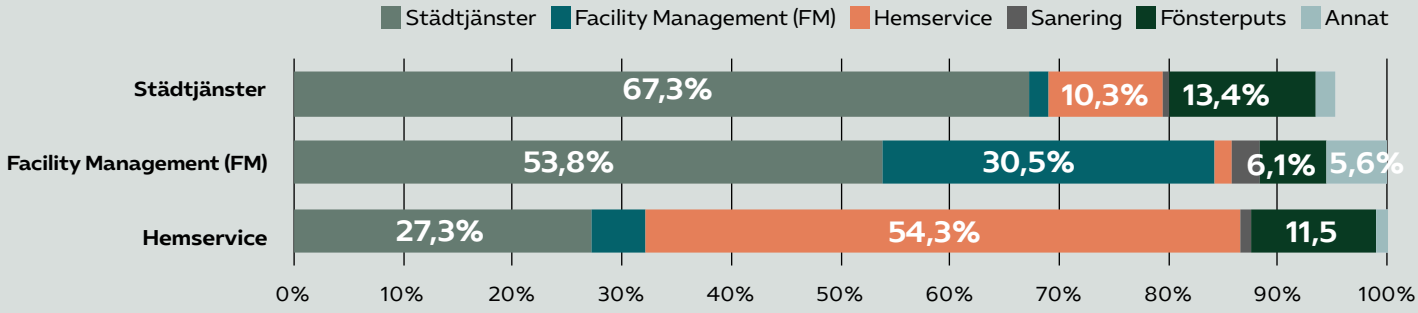
”Bland de deltagande företagen rapporterade en klar majoritet förbättrad omsättning under 2025 jämfört med året innan.”

Hur förväntas omsättningen bli 2026 jämfört med året innan (fördelat per delbransch)?



Mycket sämre	3,8 %	2,9 %	25,0 %	0,0 %
Sämre	14,5 %	15,7 %	12,5 %	0,0 %
Lika	28,3 %	28,6 %	25,0 %	27,3 %
Bättre	42,1 %	41,4 %	25,0 %	63,6 %
Mycket bättre	8,2 %	7,9 %	12,5 %	9,1 %
Vet ej	3,1 %	3,6 %	0,0 %	0,0 %

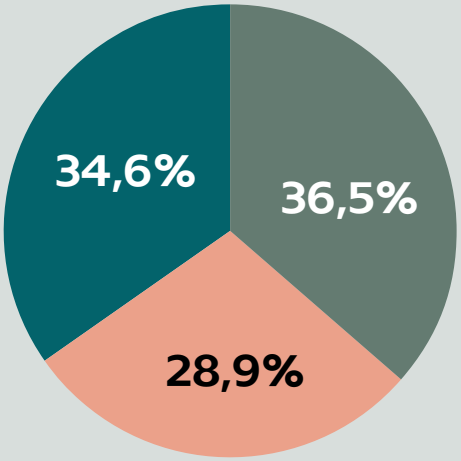
Hur stor andel av omsättningen stod de olika tjänsterna för under 2025?



Lönsamheten

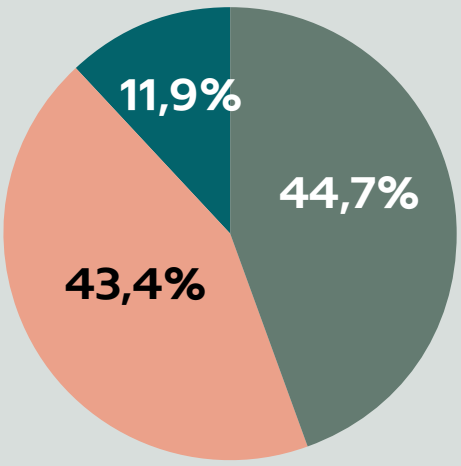
Trots en förbättrad omsättning var lönsamhetsutvecklingen bland de deltagande företagen i stort sett oförändrad under 2025 jämfört med året innan. Totalt uppgav 36,5 procent att rörelsemarginalen hade förbättrats, medan 34,6 procent rapporterade en försämring. Detta ger ett svagt positivt nettotal på +1,9 procentenheter. Bland förklaringarna till den försämrade lönsamheten återkommer framför allt ökade löner och andra kostnader, prispress och svårigheter att höja priserna i samma takt som kostnaderna. Flera företag hänvisar även till minskad efterfrågan, lägre volymer och hård konkurrens. Resultaten visar att den ökade omsättningen inte fullt ut har omsatts i förbättrad lönsamhet.

Hur var rörelsemarginalen 2025 jämfört med året innan?



”Totalt uppgav 36,5 procent att rörelsemarginalen hade förbättrats, medan 34,6 procent rapporterade en försämring.”

Hur förväntas rörelsemarginalen bli 2026 jämfört med året innan?



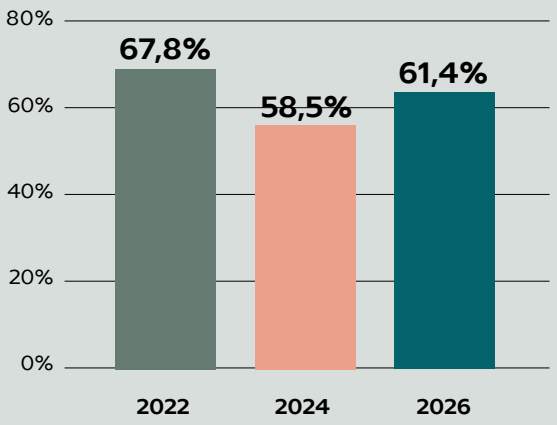
Under 2026 ser förväntningarna på marginalutvecklingen betydligt ljusare ut. 44,7 procent av de svarande väntar sig en förbättrad rörelsemarginal, medan 11,9 procent förväntar sig en försämrad marginal. Det ger ett nettotal på +32,8 procentenheter. En stor grupp, 43,4 procent, väntar sig en ungefär lika stor rörelsemarginal under 2026 som under 2025.

Personal

Arbetstid

Andelen anställda som arbetar heltid, alltså minst 35 timmar i veckan, är 61,4 procent. Det är högre än i 2024 års rapport, då andelen uppgick till 58,5 procent, men fortfarande lägre än i enkätundersökningen 2022, då andelen var 67,8 procent.

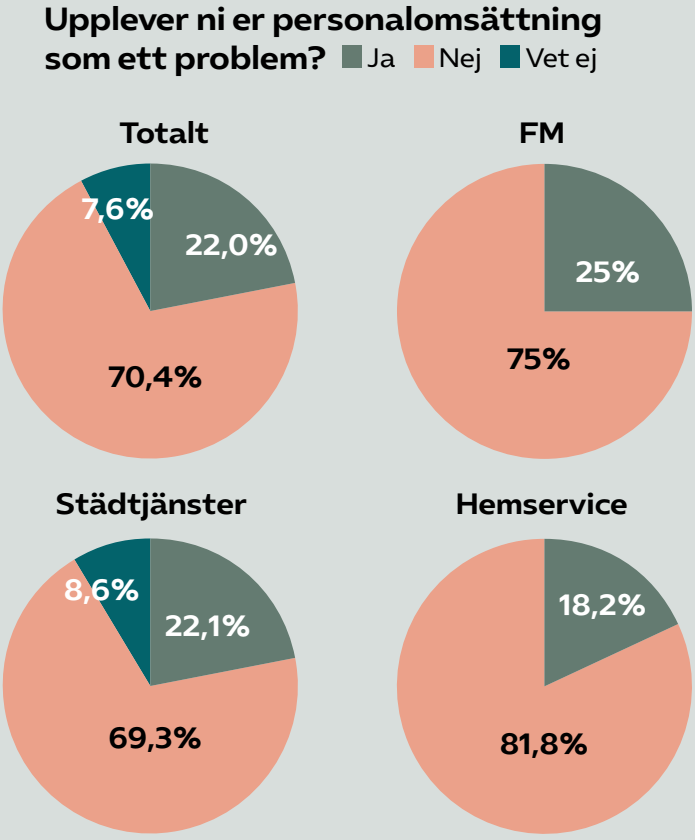
Andelen anställda som arbetar heltid



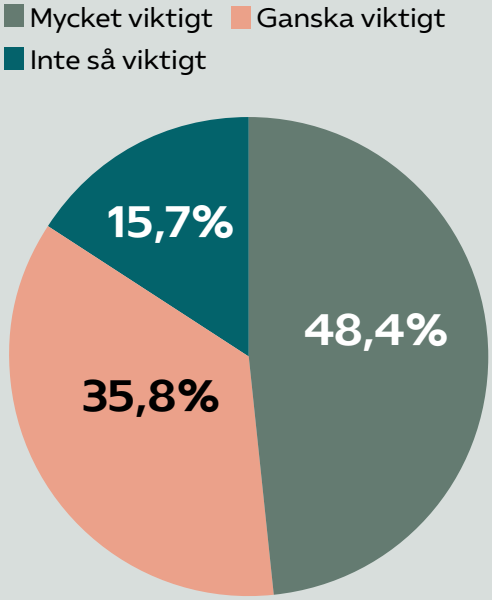
Drygt vart femte bolag i enkätundersökningen, 22,0 procent, upplever personalomsättningen som ett problem. Samtidigt svarar 70,4 procent att den inte är ett problem, medan 7,6 procent inte vet. Resultatet tyder på att problemen med personalomsättning är tydliga för en betydande minoritet av företagen, men inte utbredda i branschen som helhet.

”Resultatet tyder på att problemen med personalomsättning är tydliga för en betydande minoritet av företagen, men inte utbredda i branschen som helhet.”

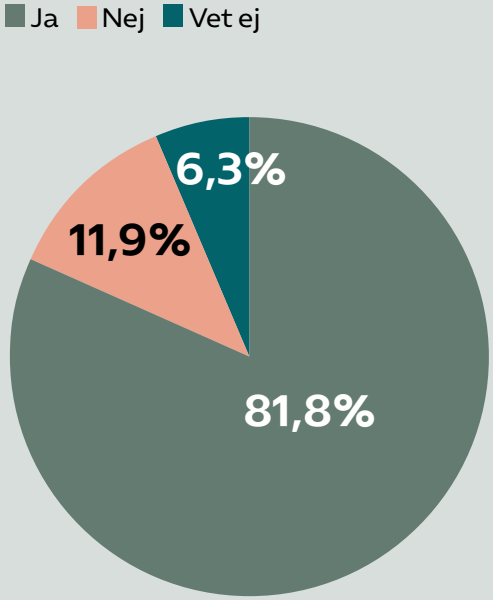
Upplever ni er personalomsättning som ett problem?



Hur viktigt är kompetensutveckling för att er personalstyrka ska klara sina arbetsuppgifter?



Hjälper ni era anställda med kompetensutveckling (till exempel vidareutbildning)?



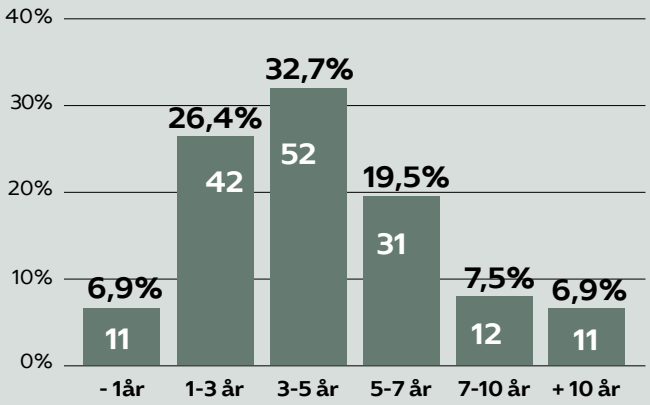
I årets undersökning uppger en stor majoritet, 84,3 procent, att kompetensutveckling är mycket eller ganska viktigt för att medarbetarna ska klara sina arbetsuppgifter. Samtidigt svarar 81,8 procent av företagen att de hjälper sina medarbetare med kompetensutveckling, exempelvis genom vidareutbildning. Resultaten visar att kompetensutveckling har en central roll i branschen och går emot uppfattningen att arbetet generellt skulle vara okvalificerat.

”Resultaten visar att kompetensutveckling har en central roll i branschen och går emot uppfattningen att arbetet generellt skulle vara okvalificerat.”

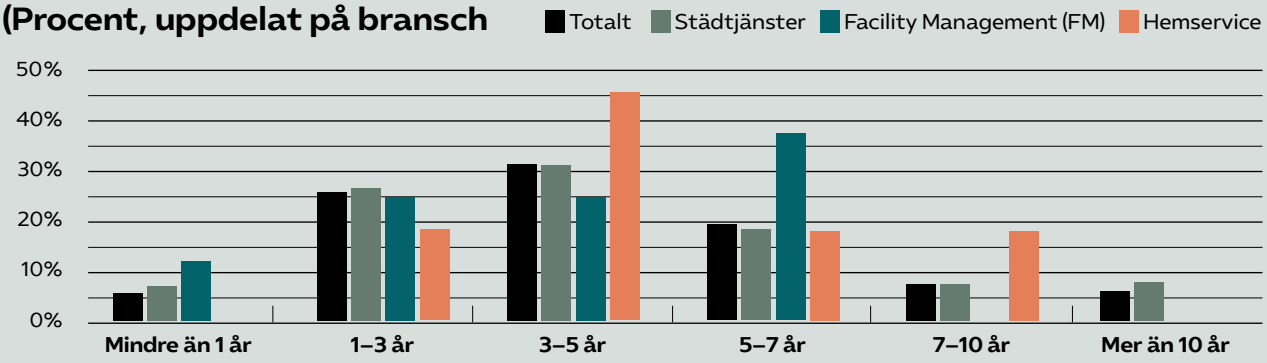
Yrkeserfarenhet

Frågan om hur lång relevant yrkeserfarenhet en genomsnittlig medarbetare har visar på en tydlig tyngdpunkt mot kort till medellång erfarenhet. Totalt uppger 66,0 procent av företagen att den genomsnittliga medarbetaren har högst fem års relevant yrkeserfarenhet. Den största svarskategorin är 3–5 år, med 32,7 procent av svaren, följt av 1–3 år med 26,4 procent. Resultatet ligger i linje med branschens betydelse som väg in på arbetsmarknaden för personer som tidigare har varit arbetslösa eller stått utanför arbetsmarknaden.

Ungefär hur lång relevant yrkeserfarenhet har en genomsnittlig medarbetare? (Procent, antal företag)



Ungefär hur lång relevant yrkeserfarenhet har en genomsnittlig medarbetare? (Procent, uppdelat på bransch

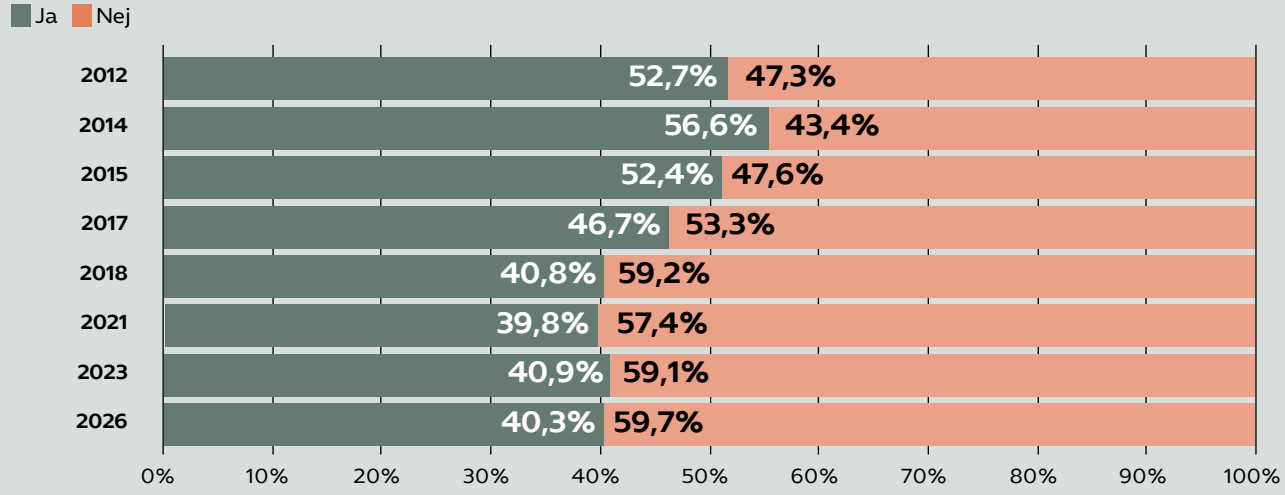


Mindre än 1 år	6,9 %	7,1 %	12,5 %	0,0 %
1–3 år	26,4 %	27,1 %	25,0 %	18,2 %
3–5 år	32,7 %	32,1 %	25,0 %	45,5 %
5–7 år	19,5 %	18,6 %	37,5 %	18,2 %
7–10 år	7,5 %	7,1 %	0,0 %	18,2 %
Mer än 10 år	6,9 %	7,9 %	0,0 %	0,0 %

Lönebidrag och dess påverkan på konkurrensen

Andelen företag som använder lönebidrag från Arbetsförmedlingen är i stort sett oförändrad. I årets undersökning svarar 40,3 procent av företagen att de använder lönebidrag, jämfört med 40,9 procent i föregående undersökning. Andelen är fortfarande lägre än under perioden 2012–2017, då den varierade mellan 46,7 och 56,6 procent.

Använder ditt företag sig av de olika lönebidragen från Arbetsförmedlingen?

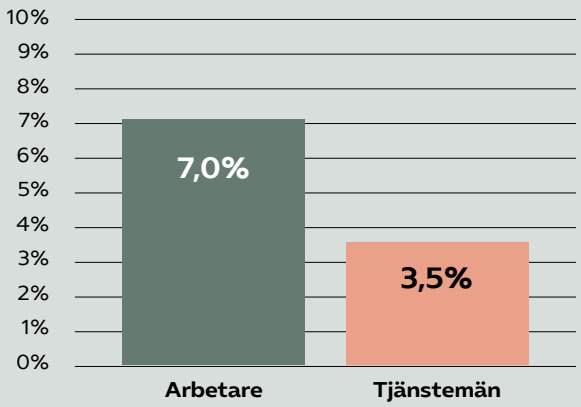


40,3 procent av företagen som deltar i undersökningen använder lönebidrag från Arbetsförmedlingen, medan 59,7 procent inte gör det.

Sjukfrånvaro

Enligt enkätsvaren var den genomsnittliga sjukfrånvaron under 2025 7,0 procent bland arbetare och 3,5 procent bland tjänstemän. Sjukfrånvaron bland arbetare var därmed något lägre än i föregående undersökning, då den uppgick till 7,9 procent, medan sjukfrånvaron bland tjänstemän ökade från 2,1 procent.

Vilken var sjukfrånvaron på ditt företag bland arbetare under 2025 (i procent)?



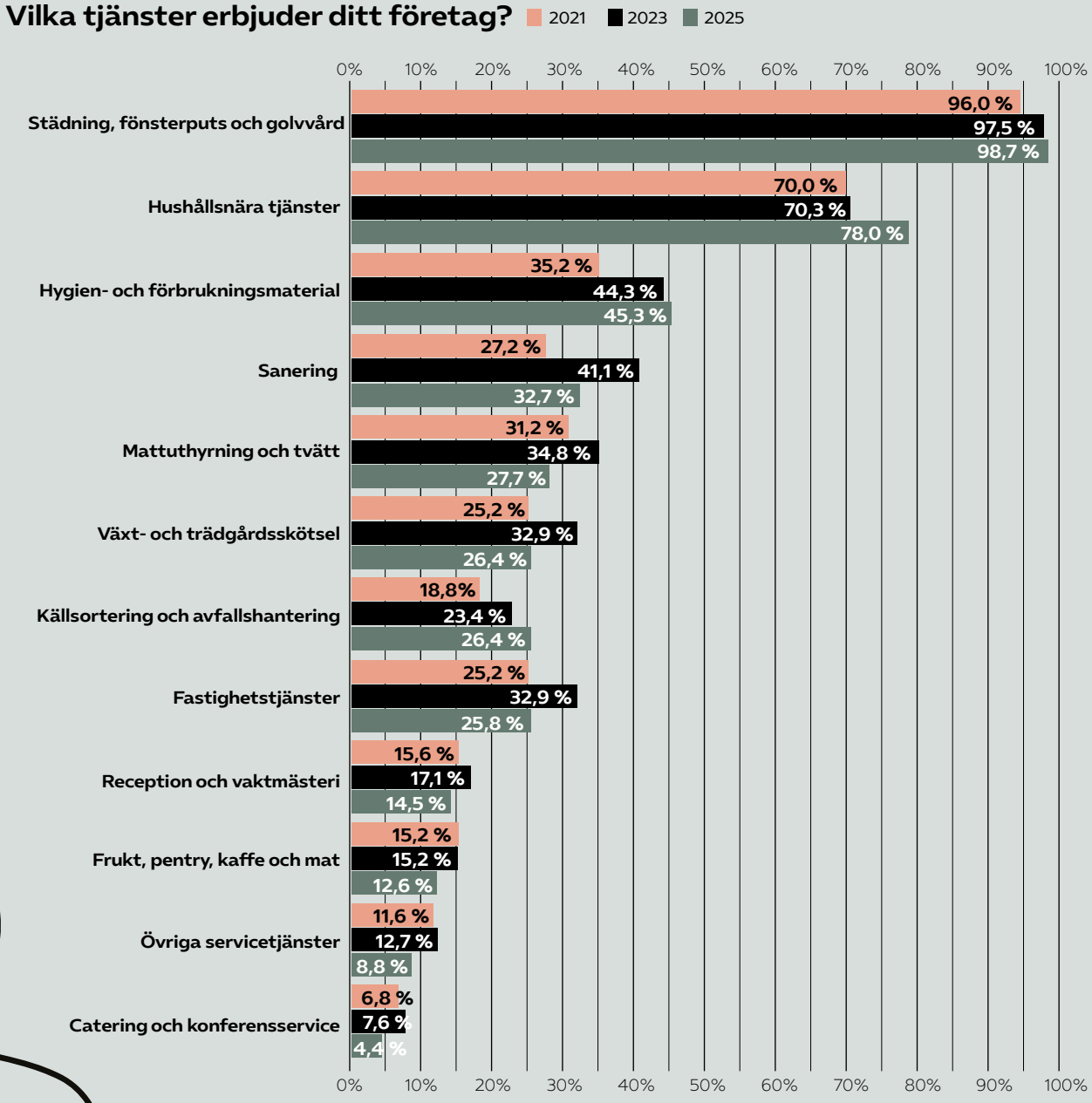
Tjänster och verksamhet

Till höger redovisas vilka tjänster företagen erbjuder, uttryckt som andelen företag som erbjuder respektive tjänst. Precis som tidigare är städning, fönsterputs och golvvård klart vanligast och erbjuds av 98,7 procent av företagen. Hushållsnära tjänster är näst vanligast och erbjuds av 78,0 procent, vilket är en ökning från 70 procent i föregående undersökning. Därutöver erbjuder 45,3 procent försäljning av hygien- eller förbrukningsmaterial, 32,7 procent sanering, 27,7 procent mattuthyrning eller tvätt och 26,4 procent erbjuder växt- eller trädgårdsskötsel respektive källsortering och avfallshantering. Resultaten visar att många företag erbjuder flera olika typer av tjänster. Siffrorna avser dock endast vilka tjänster företagen erbjuder, inte hur stor del av omsättningen respektive tjänst står för.

”Precis som tidigare är städning, fönsterputs och golvvård klart vanligast och erbjuds av 98,7 procent av företagen.”



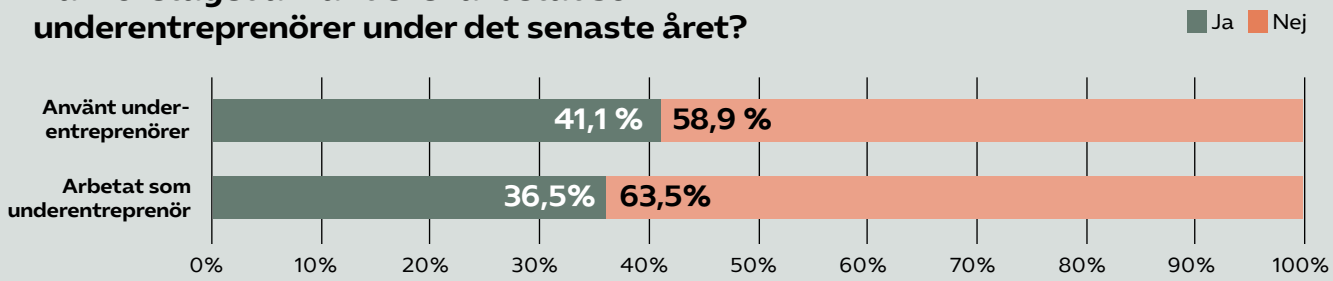
Vilka tjänster erbjuder ditt företag?





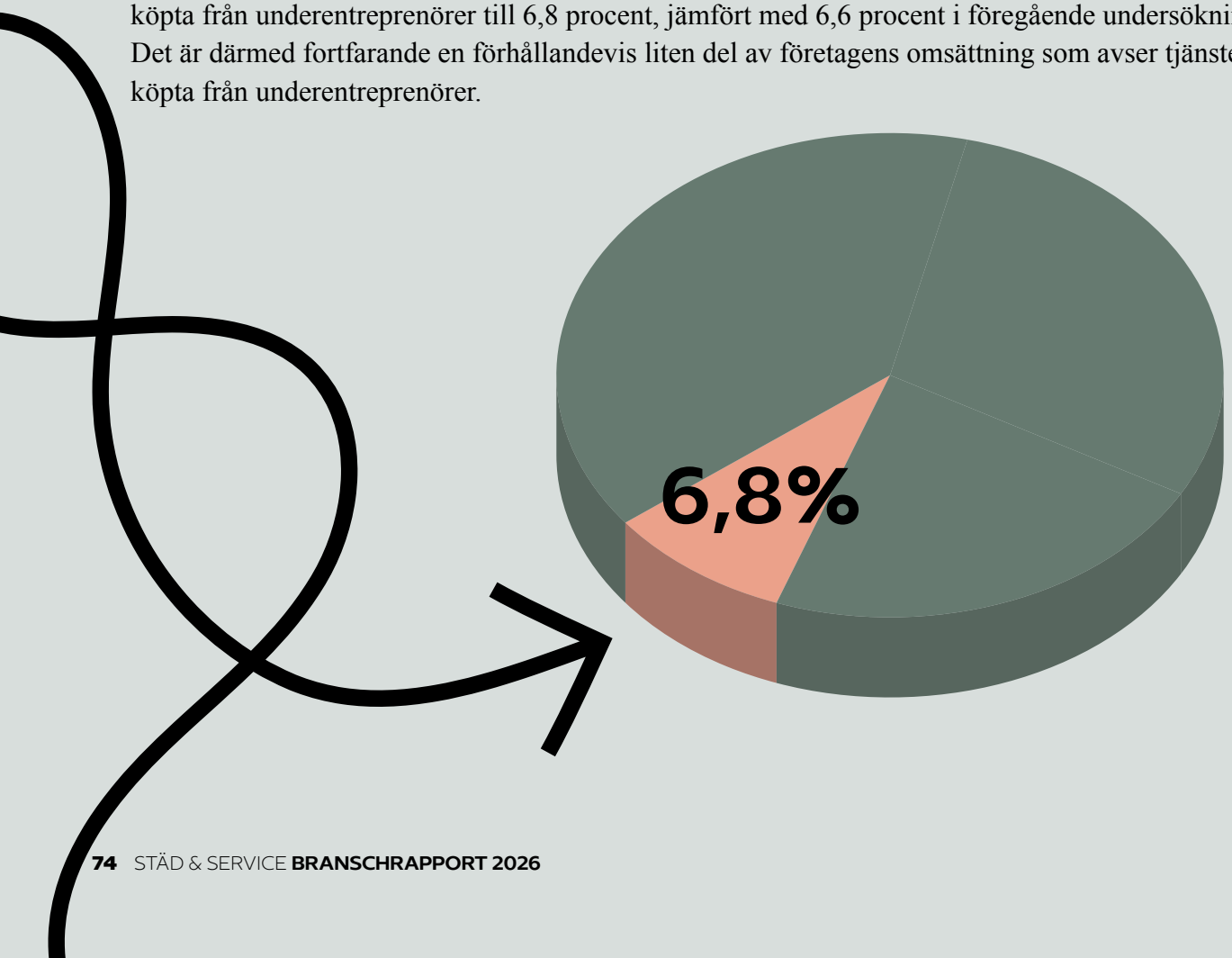
Andelen företag som har använt underentreprenörer under det senaste året har minskat från 50,0 procent i föregående undersökning till 41,1 procent i årets undersökning. Samtidigt har andelen företag som själva har arbetat som underentreprenörer ökat något, från 34,8 till 36,5 procent. Utvecklingen går därmed åt olika håll: färre företag köper tjänster från underentreprenörer, medan något fler själva utför uppdrag som underentreprenörer.

Har företaget använt eller arbetat som underentreprenörer under det senaste året?



Hur stor andel av omsättningen sedan den 1 januari 2025 utgörs av tjänster köpta från underentreprenörer?

I årets undersökning uppgår den genomsnittliga andelen av omsättningen som utgörs av tjänster köpta från underentreprenörer till 6,8 procent, jämfört med 6,6 procent i föregående undersökning. Det är därmed fortfarande en förhållandevis liten del av företagens omsättning som avser tjänster köpta från underentreprenörer.

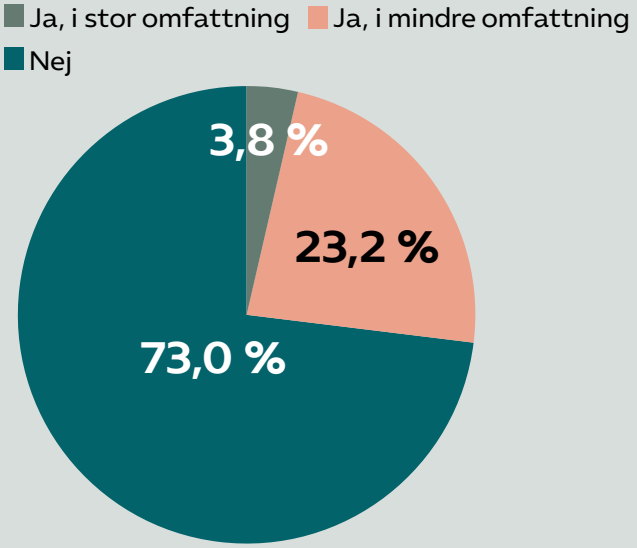


Offentlig upphandling

Andelen företag som deltagit i offentlig upphandling enligt LOU under 2024 eller 2025 uppgår till 37,7 procent. Det är en tydlig ökning jämfört med föregående undersökning, då 30,2 procent hade deltagit. Av företagen i årets undersökning uppger 22,6 procent att de deltagit i mindre omfattning och 15,1 procent att de deltagit i stor omfattning. Offentlig upphandling utgör därmed en betydande del av verksamheten för omkring vart sjunde företag i undersökningen.

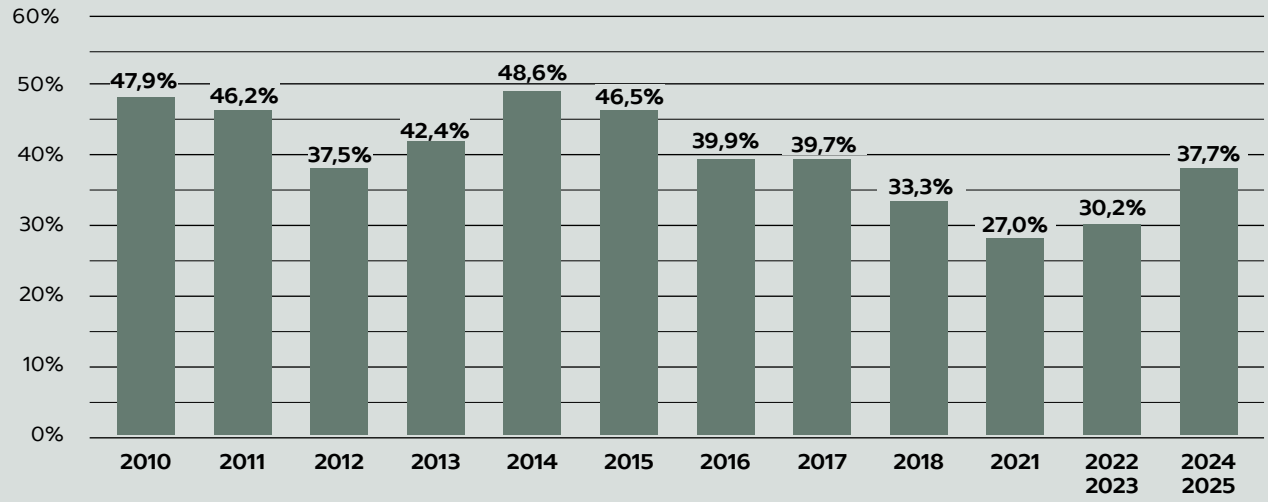
Bland de 60 företag som besvarade frågan om omsättningens fördelning kom i genomsnitt 31,3 procent av omsättningen under 2025 från offentlig upphandling. Spridningen mellan företagen är dock stor, och resultatet bör tolkas med hänsyn till att färre än hälften av företagen besvarade frågan.

Har ditt företag deltagit i offentlig direktupphandling under 2024/2025?

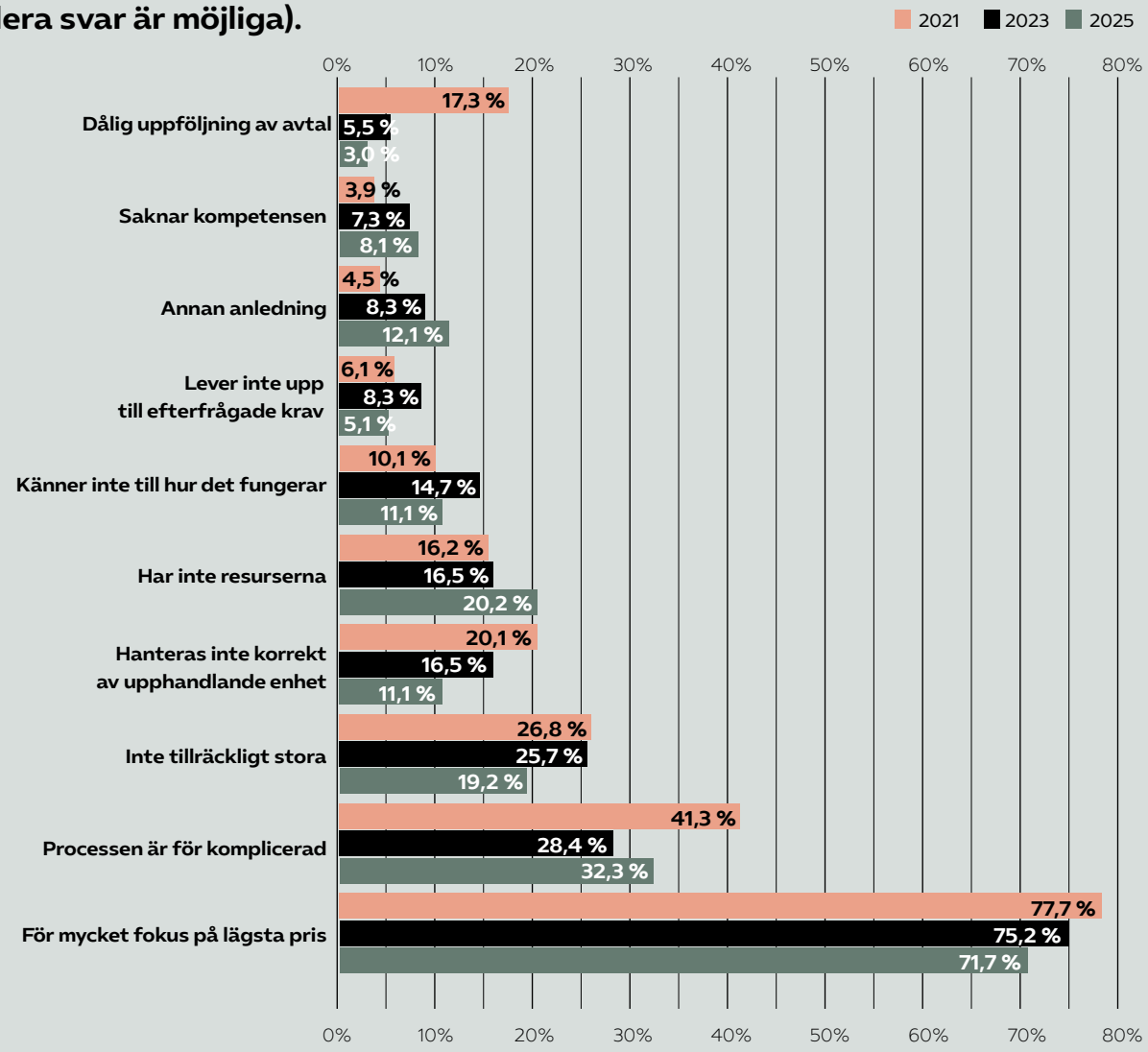


När det gäller offentlig direktupphandling uppger 27,0 procent av företagen att de deltagit under 2024 eller 2025. Av samtliga svarande hade 23,2 procent deltagit i mindre omfattning och 3,8 procent i stor omfattning. Direktupphandlingar förekommer därmed oftare än i föregående undersökning, då totalt 19 procent av företagen hade deltagit.

Andel företag som deltagit i offentlig upphandling



Vad är anledningen till att företaget inte medverkar i offentlig upphandling? (Flera svar är möjliga).



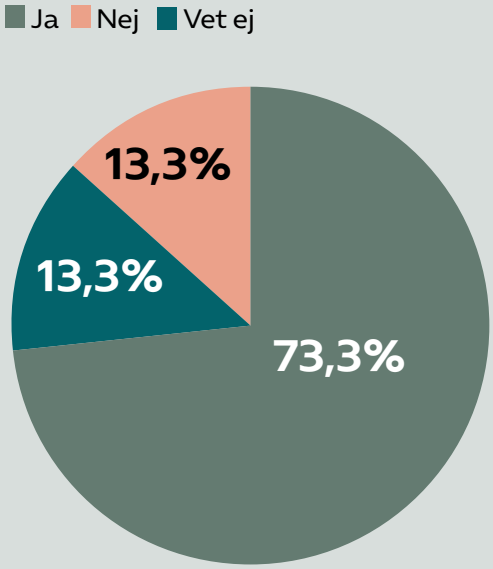
På frågan om varför företag inte medverkar i offentlig upphandling är det klart vanligaste skälet att upphandlingarna har för stort fokus på lägsta pris. Det uppger 71,7 procent av företagen. Därefter svarar 32,3 procent att processen är för komplicerad, medan 20,2 procent uppger att de saknar tillräckliga resurser och 19,2 procent att företaget inte är tillräckligt stort. Resultaten visar att både upphandlingarnas utformning och företagens förutsättningar att delta utgör betydande hinder.

”Resultaten visar att både upphandlingarnas utformning och företagens förutsättningar att delta utgör betydande hinder.”

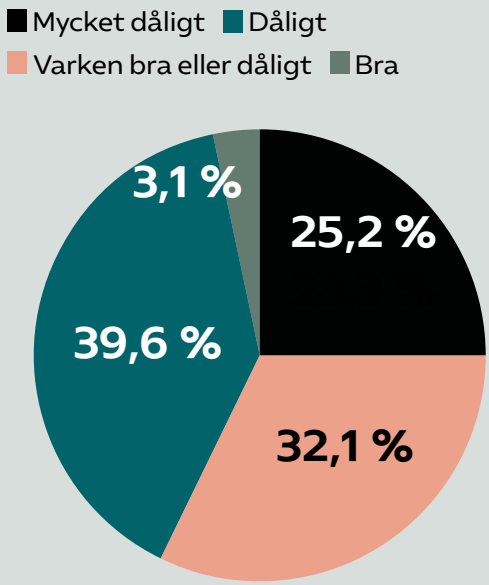
Av de 60 företag som besvarade frågan uppger en stor majoritet, 73,3 procent, att de deltagit i en offentlig upphandling där det antagna anbudet varit onormalt lågt. 13,3 procent svarar nej och lika många svarar att de inte vet. Resultatet stärker bilden av att ett alltför stort fokus på lägsta pris är ett betydande problem inom offentlig upphandling.

”Totalt 57,2 procent av de svarande uppger att offentlig upphandling fungerar dåligt eller mycket dåligt, medan 39,6 procent anser att den varken fungerar bra eller dåligt.”

Har ditt företag under det senaste året, sedan den 1 januari 2025, deltagit i en offentlig upphandling där det antagna anbudet varit onormalt lågt?



Hur upplever du att offentlig upphandling fungerar? (2025)



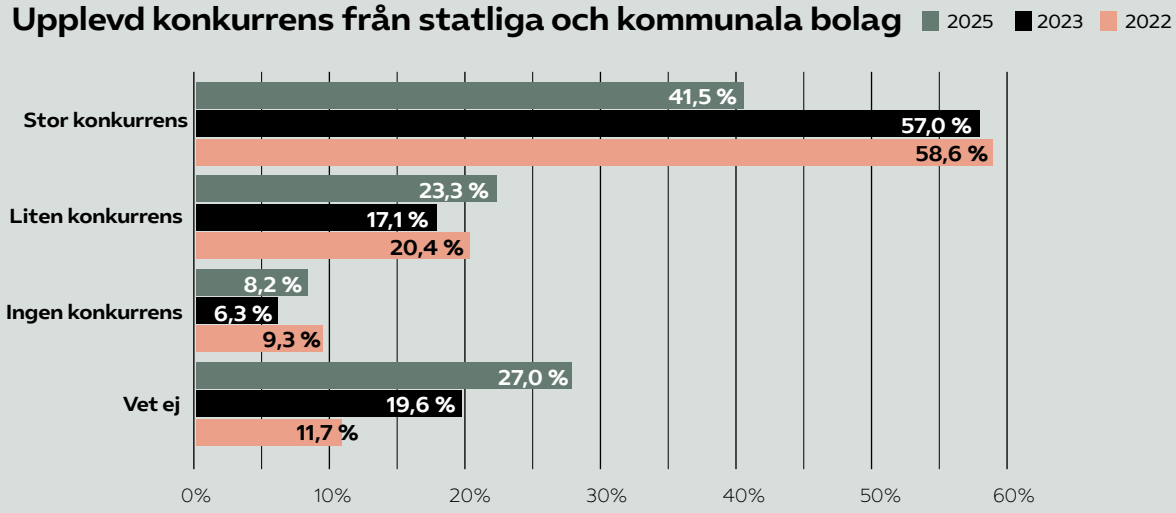
Frågan om hur offentlig upphandling fungerar ger en fortsatt negativ bild av dagens system. Totalt 57,2 procent av de svarande uppger att offentlig upphandling fungerar dåligt eller mycket dåligt, medan 39,6 procent anser att den varken fungerar bra eller dåligt. Endast 3,1 procent svarar att offentlig upphandling fungerar bra, och inte ett enda företag anser att den fungerar mycket bra.

Noll procent tycker att offentlig upphandling fungerar mycket bra.

Hur upplever du konkurrensen från statliga och kommunala bolag?

Som beskrivits i statistikavsnittet består branschen av både privata och offentliga verksamheter. En återkommande fråga i undersökningen är hur företagen upplever konkurrensen från statliga och kommunala bolag. I årets undersökning uppger 41,5 procent att konkurrensen är stor och 23,3 procent att den är liten. Endast 8,2 procent anser att det inte råder någon konkurrens, medan 27,0 procent svarar att de inte vet. Jämfört med föregående undersökning har andelen som upplever stor konkurrens minskat från 57,0 procent, samtidigt som andelen som svarar ”vet ej” har ökat från 19,6 till 27,0 procent.

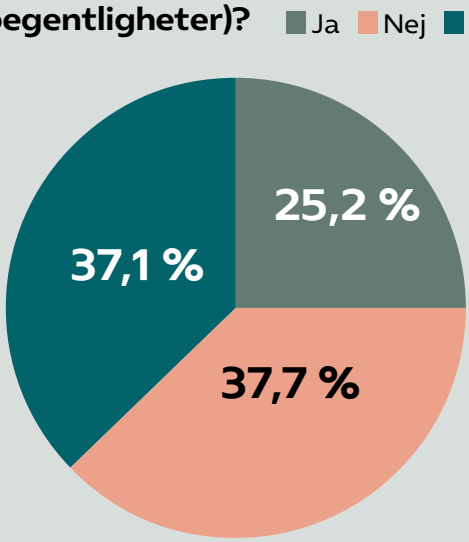
Upplevd konkurrens från statliga och kommunala bolag



Drygt vart fjärde företag i undersökningen, 25,2 procent, uppger att det under det senaste året har konkurrerat mot eller på annat sätt kommit i kontakt med aktörer som misstänks ägna sig åt arbetslivskriminalitet. Samtidigt svarar 37,7 procent nej och 37,1 procent att de inte vet. Resultatet visar att misstänkt arbetslivskriminalitet är ett fortsatt betydande problem i branschen och understryker behovet av åtgärder mot oseriösa aktörer.

Vart fjärde företag har kommit i kontakt med misstänkt arbetslivskriminalitet.

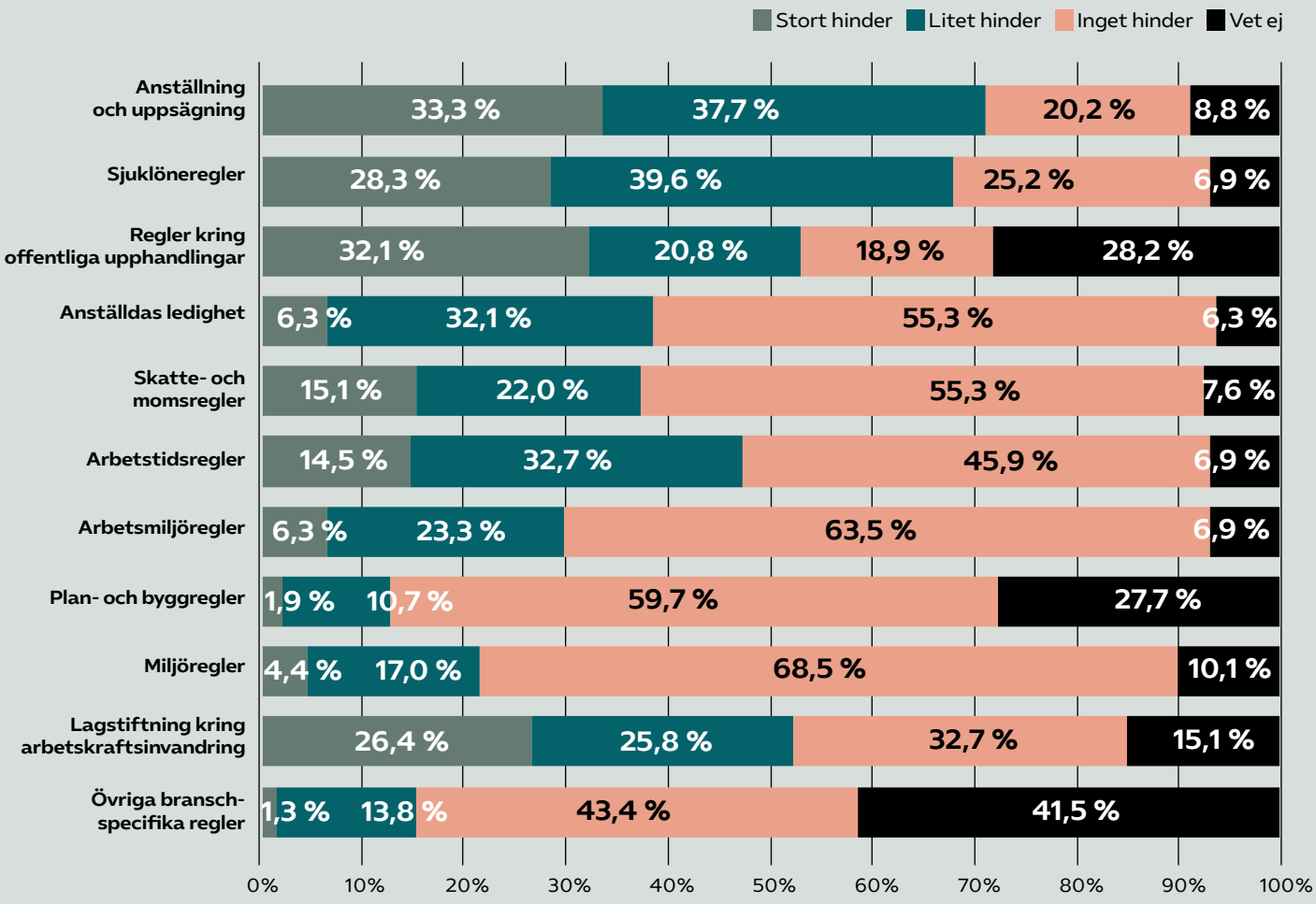
Har ditt företag under det senaste året konkurrerat mot, eller på annat sätt kommit i kontakt med, aktörer ni misstänker ägnar sig åt arbetslivskriminalitet (dvs. fusk eller oegentligheter)?



Regleringars påverkan på företagens utveckling

I årets undersökning fick medlemsföretagen svara på vilka regelområden och tillämpningar som påverkar deras möjligheter att växa. Svaren visar att regler om anställning och uppsägning, offentlig upphandling och sjuklön upplevs som de största hindren. En tredjedel av företagen, 33,3 procent, anser att regler om anställning och uppsägning är ett stort hinder. Motsvarande andelar är 32,1 procent för regler kring offentlig upphandling och 28,3 procent för sjuklöneregler. Även lagstiftningen kring arbetskraftsinvandring upplevs som ett betydande tillväxthinder. Resultaten visar att regelverk kopplade till arbetskraft och offentlig upphandling fortsatt har stor betydelse för företagens möjligheter att utvecklas.

Hur påverkar följande regelområden och deras tillämpning ditt företags tillväxt?



Om Serviceföretagen

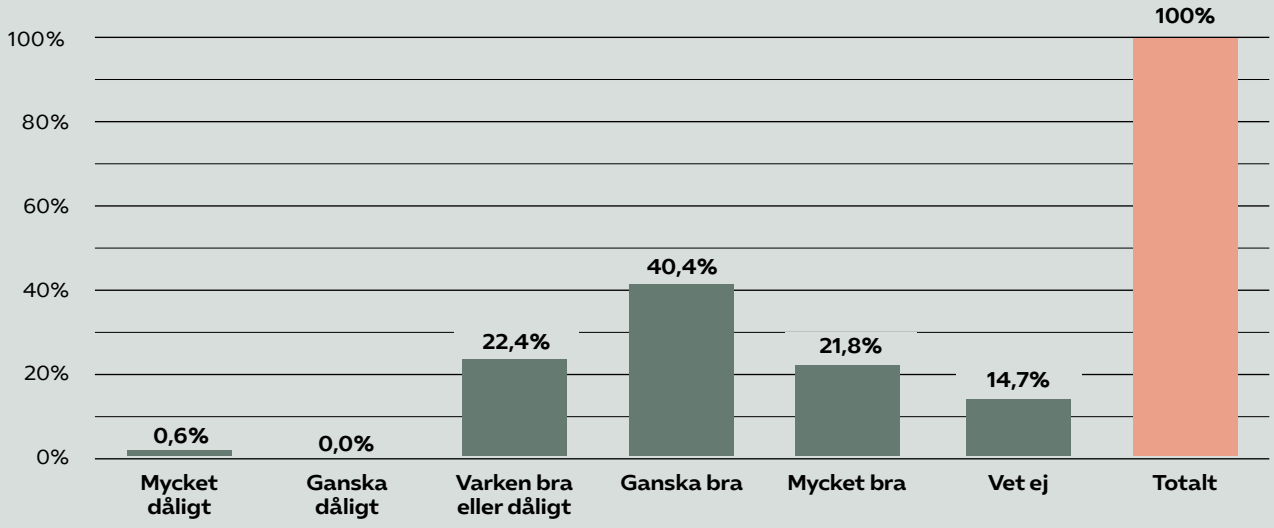
De avslutande delarna av enkäten handlar om vad medlemsföretagen tycker om Serviceföretagens arbete och vad de skulle vilja se mer av. Det samlade omdömet är positivt. Totalt 62,2 procent av de svarande tycker att organisationens arbete är ganska eller mycket bra. 22,4 procent svarar att arbetet varken är bra eller dåligt och 14,7 procent svarar att de inte vet. Endast 0,6 procent anser att Serviceföretagens arbete är dåligt eller mycket dåligt.

Omdömet om Serviceföretagens arbete har förbättrats sedan föregående undersökning. Andelen som svarar ganska eller mycket bra har ökat från 59,0 till 62,2 procent, samtidigt som andelen negativa omdömen har minskat från 2,5 till 0,6 procent.

På frågan om vilka frågor Serviceföretagen bör driva gentemot politiker och fackförbund framträder flera återkommande teman. Företagen lyfter bland annat reglerna för arbetskraftsinvandring, sjuklönekostnader och karensavdrag, arbetstidsregler, anställningsvillkor samt offentlig upphandling. Även arbetslivskriminalitet, osund konkurrens och konkurrensen från offentliga aktörer återkommer i svaren. Detta ligger väl i linje med företagens bedömning av vilka regelområden som begränsar deras möjligheter att växa.

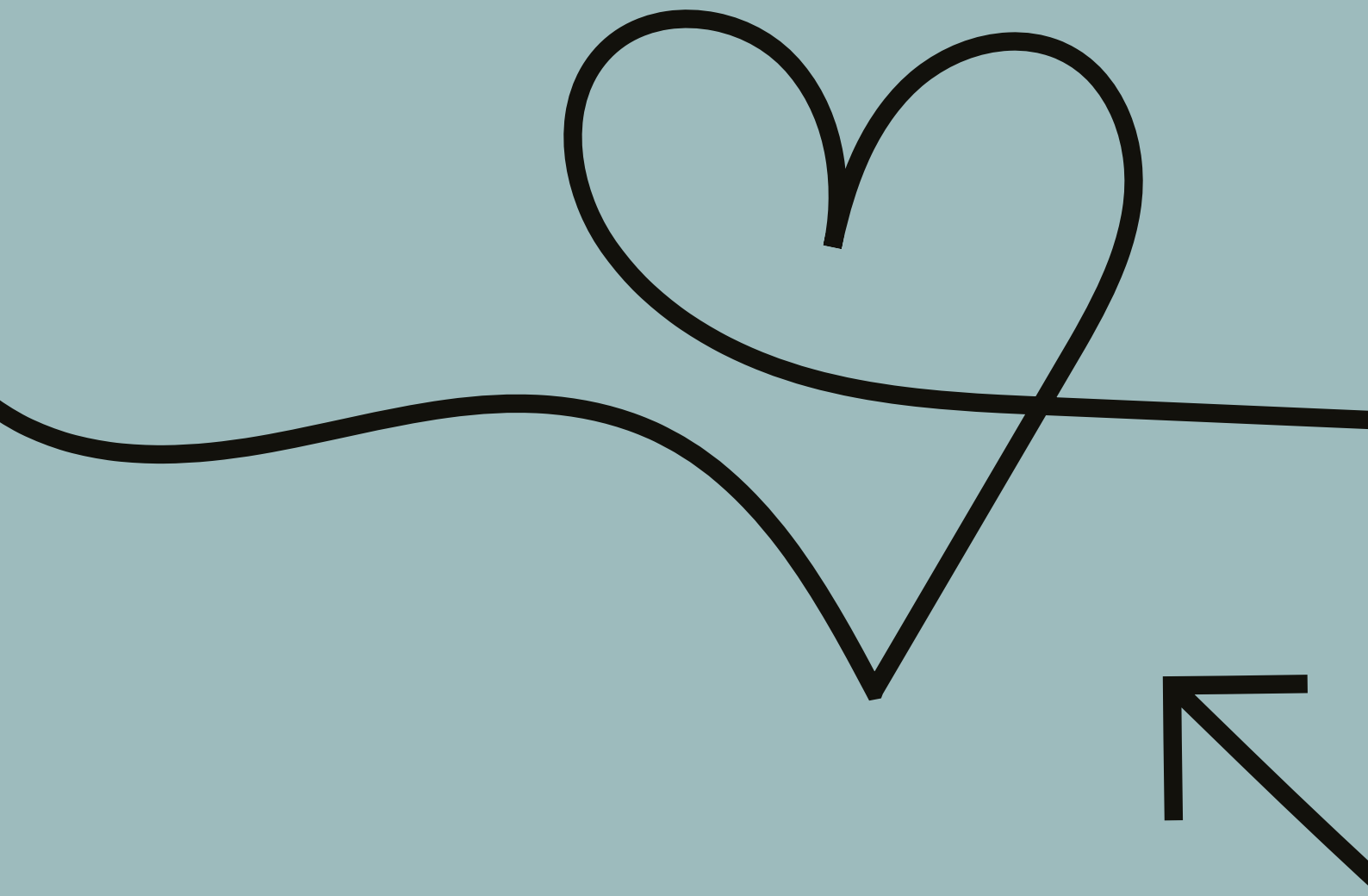
När det gäller framtida föreläsningar och webbinarier efterfrågar företagen bland annat fördjupningar inom arbetsrätt, arbetsmiljö, offentlig upphandling, ledarskap, schemaläggning och bemanning. Det finns även önskemål om kunskap kring artificiell intelligens, digitalisering, arbetslivskriminalitet och hur företag kan hantera osund konkurrens. Serviceföretagen tackar för förslagen och tar med dem i planeringen av framtida aktiviteter.

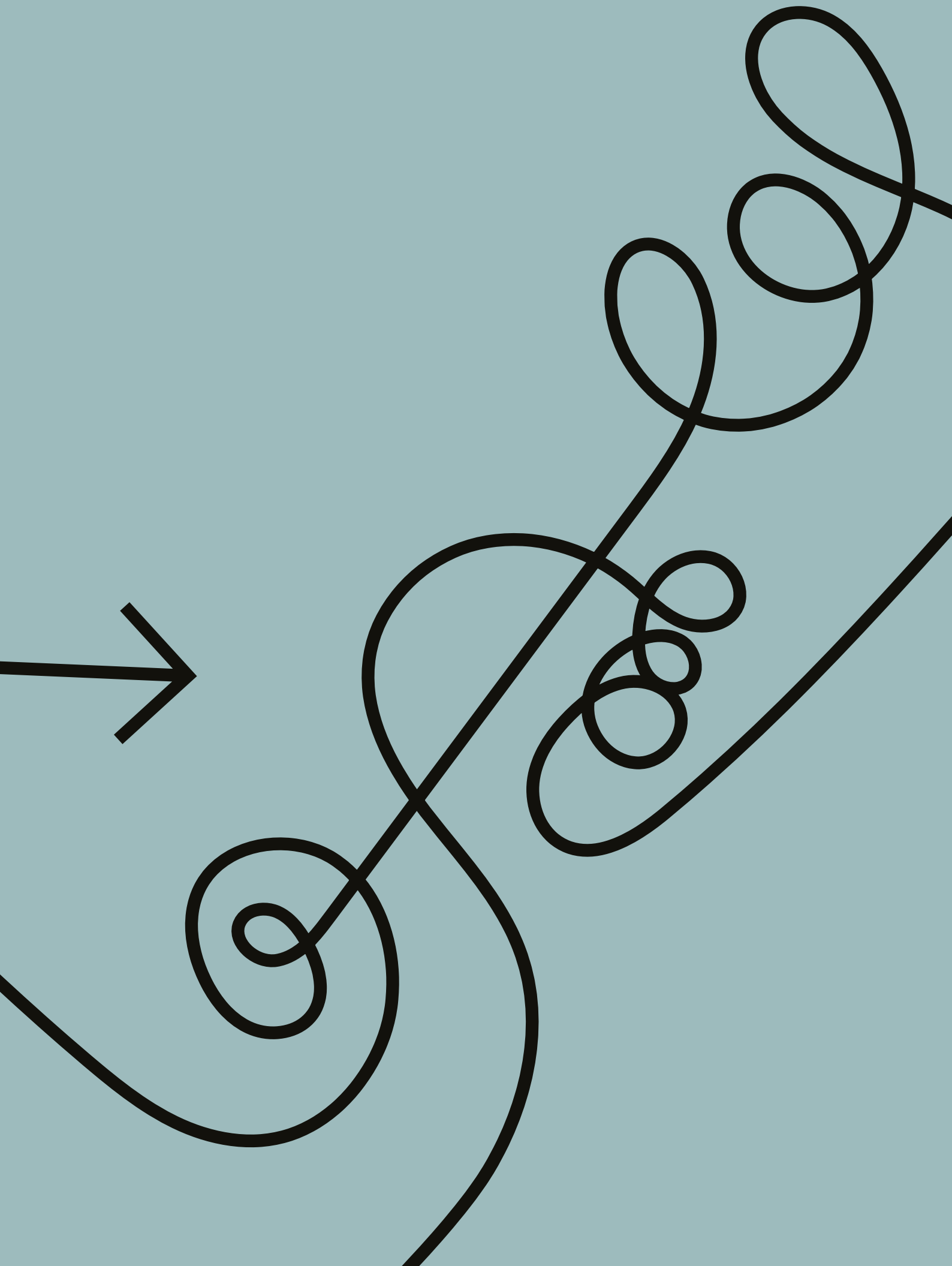
Vad tycker ni om Serviceföretagens arbete och kommunikationskanaler?




Offentlig upphandling
Sjuklön och karensavdrag
Arbetsgivaravgifter
Arbetskraftsinvandring
Arbetstidsregler
Lägsta pris
Samhall
Arbetsrätt
RUT-avdrag
Insourcing
Osund konkurrens
Flexiblare anställningar
Kompetensförsörjning
Arbetslivskriminalitet
Branschens attraktivitet

Intervjuer





Henriette Lee, VD, Elit Hemservice

Hur har omvärldsläget påverkat ert företag?
Det är framför allt inköpspriserna som har påverkats, jag har en klassisk städfirma men också en butik där vi säljer städprodukter, och priserna har gått upp för inköp, vilket gör att vi i vår tur får höja våra priser. Vi ser ingen skillnad i efterfrågan från kunderna dock. Städning har tack vare sociala medier blivit både trendigt och miljömedvetet på många håll, vilket bidrar till att folk vill ha kvalitativa städprodukter hemma.

Hur har branschen förändrats de senaste åren?
Vi märker att efterfrågan har varit fortsatt hög, och vi har fått införa ett kundstopp och en kölista fram tills hösten. En sak som är annorlunda är att det inte går att förutspå hur det ska utvecklas framåt, under de senaste två åren då exempelvis efterfrågan på återkommande hemstädningar har varit hög när den normalt inte är det.

Råder det sunda konkurrensvillkor inom hemservicebranschen?
Eftersom hemservice ökar enligt RUT-indikatorn, så blir det fler lokala aktörer som konkurrerar med oss. Men eftersom vi har en stabil utveckling i bolaget och inte behöver jaga nya kunder har det inte påverkat oss hittills.
Jag ser i sociala medier personer som erbjuder misstänkta svartjobb på städsidor, eller orimligt låga priser, det är ett tydligt tecken på en osund konkurrens i branschen. Det farliga är när kunder nappar på det, eftersom det förstör för alla i branschen.

”Jag ser i sociala medier personer som erbjuder misstänkta svartjobb på städsidor, eller orimligt låga priser, det är ett tydligt tecken på en osund konkurrens i branschen.”

Hur ser rekryteringsbehovet och utmaningarna ut? Vilken kompetens och bakgrund efterfrågar ni?

Det är ett fortsatt problem att hitta personal med den kompetens som vi behöver. Avsaknad av körkort är ett problem, även språkkunskaper kan vara ett hinder. Vi behöver personal med stark arbetsmoral. Ett problem man möter är en motvilja mot att vilja lära sig nya arbetssätt, att vara flexibel och utvecklas.



Hur ser du på framtiden? Hur kommer branschen att utvecklas de närmaste tre åren?
Jag tror att i branschen överlag, med SRY, kommer efterfrågan på kompetens och validering att öka i t.ex. upphandlingar. Jag tror att trenden kommer fortsätta där färre kunder ifrågasätter val av metoder när man ska städa hos dem, och istället förstår värdet av professionalismen i yrket som görs ute hos kunden.

”Jag tror att i branschen överlag, med SRY, kommer efterfrågan på kompetens och validering att öka i t.ex. upphandlingar.”

Gustaf Landin, VD, ISS Sverige

Hur har omvärldsläget påverkat ert företag?
I flera delar. Det är ett ökat fokus från privata och offentliga kunder kring säkerhet, med krav på bakgrundskontroll. Det är en nödvändighet att vi investerar i vår förmåga runt säkerhet kring personal och IT.

Fler offentliga uppdrag omfattas av säkerhetsskyddsavtal, och att även känsliga privata kunder som inom bank och finans, och energiföretag höjer kraven.

En annan komponent är inflationen, och vi har en aktiv inflationsbevakningsmodell där vi bevakar det.

När man ser drivmedelskostnader öka, och insatsmaterial, som är känsliga utifrån läget i Mellanöstern, så måste vi ha koll på det, eftersom det kan påverka oss väsentligt.

Hur har branschen förändrats de senaste åren?
FM-branschen har förändrats, för tre år sen var det mycket kopplat till work place, intressanta kontor och hybridarbete, men kostnadsfokus och säkerhet har seglat upp som allt viktigare för kunden.

På städsidan är det också ett stort kostnadsfokus i bland annat retail-segmentet.

Tittar vi på kompetensförsörjning, så är det en utmaning som växer. I större städer får man ansökningar, men kvaliteten kan brista.

Råder det sunda konkurrensvillkor inom städbranschen?
Det finns många duktiga och professionella bolag på marknaden men det händer att man ställs mot oseriösa bolag som agerar utifrån helt andra principer och värdegrund än vad vi gör. Alla parter har ett ansvar att agera mot det.

Hur ser rekryteringsbehovet och utmaningarna ut?
Det finns en stor utmaning i glesbygden, inte minst i en geografi som Norrland, och industrisatsningen skapar hård konkurrens om arbetskraften.

Det har blivit ännu svårare efter lönegolvet, och de nya restriktiva migrationsreglerna, att lösa kompetensförsörjningen.

Vilken kompetens och bakgrund efterfrågar ni när ni rekryterar?
Givet vår bredd som bolag så det är en mix med allt ifrån tekniskt fastighetsunderhåll som kan kräva mångårig universitetsutbildning till enklare sysslor men ack så viktiga sysslor där en medarbetare kan komma in helt ny men ha rätt inställning och kan läras upp hos oss.

Det viktiga är att man vill lära sig oavsett vilken bakgrund man har sedan tidigare.



INTERVJU MED GUSTAF LANDIN, VD, ISS SVERIGE

”Vi har ett gemensamt ansvar på marknaden att se till att det är seriösa aktörer som lämnar anbud.”

Hur tycker du att offentliga upphandlingar fungerar?
Jag noterar att det överklagas mer sällan än tidigare, vilket är positivt, om det sedan beror på bättre kvalité i upphandlingarna är svårt att säga.

Det finns fortfarande en för stor andel som förhandlar på lägsta pris. Vi har ett gemensamt ansvar på marknaden att se till att det är seriösa aktörer som lämnar anbud, och att man handlar upp på det sätt som ger oss en möjlighet att ha en bra miljö för våra anställda.

Hur kan offentliga sektorn bidra till minskad arbetslivskriminalitet?
Jag tror att det handlar om att ställa krav på auktoriserade bolag i upphandlingar, att ha kompetenskrav och erfarenhetskrav är viktigt, och att man gör en tydlig due diligence på de leverantörer man väljer.

Hur ser du på framtiden? Hur kommer branschen att utvecklas de närmaste tre åren?
Jag ser positivt på framtiden för våra branscher, vi ser en tendens till ökad efterfrågan. Jag noterar att det finns en förståelse för att vi behöver göra vissa förändringar i branschen. För att lyckas behöver vi reda ut kompetensförsörjningen, och se över arbetskraftsinvandringen.

Karensdagen och arbetstidsförkortning är ett orosmoln från politiskt håll.

Man kommer kunna använda AI för att ge bättre service, men också för att öka effektiviteten internt. Det kan tillåta cheferna att vara ute mer bland personalen. Man måste också komma ihåg att god service oftast handlar om möten mellan människor.

Charlotte Almberg, affärsområdeschef lokalvård, Coor

Hur har omvärldsläget påverkat ert företag?
Vi märker av att osäkerheten i omvärlden påverkar både kunder och leverantörer.

Kostnader för material och transporter har ökat och många kunder är mer försiktiga i sina beslut. Det blir mer kortsiktigt och svårare att planera. Samtidigt ser vi att frågor som säkerhet, kvalitet och uppföljning blir allt viktigare, och det gynnar seriösa aktörer som kan skapa trygghet och långsiktigt värde. I tider av osäkerhet blir vår rådgivande roll extra viktig.

Även förändringar i det ekonomiska och handelspolitiska landskapet påverkar oss, inte minst USA:s tullpolitik. I Sverige ser vi också effekter av förändrade regelverk inom migration och arbetsmarknad, där lönekraven för arbetstillstånd är ett exempel.

Hur har branschen förändrats de senaste åren?
Pandemin visade hur viktig lokalvården är för samhället. Men sedan dess har kunderna blivit mer medvetna och ställer högre krav på kvalitet, transparens och uppföljning. Det är en positiv utveckling som stärker branschen. Det varierar förstås mellan kundsegmenten där till exempel de offentliga kundernas krav kan ibland vara lite oproportionerliga.

Råder det sunda konkurrensvillkor inom städbranschen?
Jag tänker spontant på konkurrensen från statliga aktörer, men även på hur de oseriösa aktörerna påverkar branschen negativt genom prispress och dåliga villkor.

Det innebär samtidigt att vi som seriösa aktörer behöver bli ännu bättre på att synliggöra det vi står för och det vi faktiskt gör – inte minst de goda villkor vi erbjuder våra medarbetare.

Hur ser rekryteringsbehovet och utmaningarna ut?
Generellt har vi inte en så stor utmaning med rekrytering, däremot tror jag att framtidens lokalvård kommer att kräva mer digital kompetens och ett ökat teknikintresse. Det är en spännande utveckling som kommer att göra yrket ännu mer attraktivt.

Jag är bekymrad över lönekravet, det kommer att påverka oss på ett eller annat sätt. Jag tror också att det kommer behövas ett arbetssätt närmre Arbetsförmedlingen som kan fungera bättre än det gör idag.

Vilken kompetens och bakgrund efterfrågar ni när ni rekryterar?
För mig är inställning viktigare än bakgrund. Våra medarbetare möter kunder varje dag och representerar både sig själva och företaget. Därför söker vi människor som tar ansvar, tycker om service och vill göra skillnad. Själva yrket

kan vi utbilda i, men viljan att bidra till kundens upplevelse behöver finnas från början.

Hur tycker du att offentliga upphandlingar fungerar?
Det varierar mycket. Jag möter många offentliga beställare som är väldigt professionella och har stor kunskap om våra tjänster. Samtidigt tror jag att vi som bransch skulle vinna på att kvalitet, hållbarhet och innovation får ännu större utrymme framöver. Min erfarenhet är att de bästa resultaten uppstår när man ser till helheten och inte enbart till priset.

Hur kan offentliga sektorn bidra till minskad arbetslivskriminalitet?
Jag tror att tydliga krav, kontroller och uppföljning är avgörande. Vi arbetar själva mycket med bakgrundskontroller och regelefterlevnad, och det är erfarenheter som visar att det går att göra skillnad. För mig handlar det om att beställare och leverantörer behöver dra åt samma håll. När alla tar ansvar blir det svårare för oseriösa aktörer att få fäste.

Hur ser du på framtiden? Hur kommer branschen att utvecklas de närmaste tre åren?
Jag ser väldigt positivt på framtiden. Under mina år i branschen har jag sett hur lokalvården utvecklats från att främst handla om utförande till att bli en allt viktigare del av kundens arbetsmiljö och upplevelse. Jag tror att AI och datadriven lokalvård kommer att hjälpa oss att arbeta smartare och mer hållbart, men i grunden handlar det fortfarande om människor. Det är kombinationen av kompetenta medarbetare, ny teknik och höga kvalitetskrav som gör att jag känner stor framtidstro för branschen.

Jag är väldigt stolt över att Coor verkar i en bransch som bidrar till ett bättre samhälle!



”Jag är bekymrad över lönekravet, det kommer att påverka oss på ett eller annat sätt. Jag tror också att det kommer behövas ett arbetssätt närmre Arbetsförmedlingen som kan fungera bättre än det gör idag.”

Peter Mellin, VD, Sodexo Sverige

Hur har omvärldsläget påverkat ert företag?
Vi påverkas olika eftersom vi är uppdelade på Visita och Almega (dvs. mat respektive service). Våra servicetjänster har varit stabila, men vi är såklart sekundärt påverkade av den röriga omvärlden. Ett exempel är vår service på flygplatslounger och flygplansstädning, som berörs när mellanösternflighter ställs in.

Hur har branschen förändrats efter covid?
Det politiska klimatet har förändrats, med en annan retorik från politiska ledare, som oftare uttalar sig populistiskt och inte alltid bottnar i fakta. Jag upplever även att politiska strömmar påverkar vår bransch mer idag och att det inte sällan ställs högre krav på externa leverantörer än på verksamhet i egen regi. Att ett fåtal företag misskött sig är ingen anledning att dra en hel bransch över samma kam.

Råder det sunda konkurrensvillkor inom städbranschen?
Tyvärr inte. Vi själva är inte så speciellt drabbade, för vi har inte den typen av kunder där det här är mest utbrett. Men det finns konkurrenter som inte har bra villkor och därför pressar priserna. Upphandlingar inom kommunal verksamhet verkar mest drabbade. På den privata sidan är upphandlingarna ofta mer transparanta i sina beräkningsmodeller, och bolaget kan vara mer öppet tillbaka under processen.

Hur ser rekryteringsbehovet och utmaningarna ut?
Det är en ständig kamp att hitta rätt personal och det blir inte lättare med det nya lönegolvet, som försvårar en del för oss. I större kontrakt, där vi behöver anställa många medarbetare på kort tid blir det mycket svårt utan möjlighet att anställa från tredjeland. I vissa områden är det extra svårt att rekrytera, till exempel i Norrbotten där vi upplever en stor brist på arbetskraft.

Vilken kompetens och bakgrund efterfrågar ni när ni rekryterar?
Vi har övergått till att rekrytera mer efter attityd och inställning, och vi har egna utbildningsprogram. Tidigare hade vi ett större fokus på förkunskaper. Vi tycker att kvalitén har ökat sedan vi började fokusera mer på attityd och inställning. Specifikt personal med bra servicekänsla. En stor del av vår städpersonal arbetar där de träffar på våra kunder. Språkkunskaper är också viktigt. I till exempel den offentliga sjukhusmiljön används SRY som standard.

Hur kan den offentliga sektorn bidra till minskad arbetslivskriminalitet?
Genom mer transparanta offentliga upphandlingar. Vi efterfrågar även bättre uppföljning. Vi vill bli uppföljda. Vi vill ju samma sak som de som handlar upp, och att det ska vara lättare för kunderna att kontrollera leveransen.



Hur ser du på framtiden? Hur kommer branschen att utvecklas de närmaste tre åren?

Jag tror att branschen kommer att utvecklas genom en ökad efterfrågan på kunskap och serviceanda och arbetet kommer att utföras av människor trots ökad automatisering.
Vi skulle gärna nyttja vår personal till fler tjänster, det hade även gjort personalen mer anställningsbar, men vi är låsta enligt uppdelningen av de olika kollektivavtalen.
Vi ser en grupp som skulle kunna vara FM-arbetare eller Servicearbetare och därmed ha en bredare kompetens.

”Upphandlingar inom kommunal verksamhet verkar mest drabbade. På den privata sidan är upphandlingarna ofta mer transparanta i sina beräkningsmodeller, och bolaget kan vara mer öppet tillbaka under processen.”

Anestis Chartalidis, VD, Miljöpalatset AB

Hur har omvärldsläget påverkat ert företag?
Omvärldsläget påverkar negativt, framför allt när det gäller drivmedelskostnader, men också vissa leveranser har försenats. I Sverige är det politiska beslut som lönegolv som har försvårat rekrytering av utländsk arbetskraft, och att många kompetenta personer tvingats lämna landet.

Hur har branschen förändrats de senaste åren?
Man ser en förändring på arbetsledarrollen, det har blivit mer administrativt betungande arbete. När man arbetar mot den offentliga sektorn är det mycket uppgifter som ska rapporteras in. Det har blivit vanligare att personal måste logga in och ut på arbetsplatser, och avvikelser måste rapporteras och styrkas med bevis, vilket har ökat arbetsbördan ytterligare. Vi ser även att prispressen i branschen fortsätter.

Råder det sunda konkurrensvillkor inom städbranschen?
Nej det gör det inte. Det finns många oseriösa aktörer på marknaden. I offentliga upphandlingar efterfrågas kollektivavtalsliknande villkor hos upphandlande bolag, men det sker ingen riktig kontroll eller uppföljning på upphandlarsidan. Det gynnar de som tar genvägar. Exempelvis kringgår en del kollektivavtalskrav genom att använda underleverantörer inom samma koncern, där endast vissa bolag har kollektivavtal.

Hur ser rekryteringsbehovet och utmaningarna ut?
Det känns som att man konkurrerar om samma anställda med andra bolag. Det är svårt att hitta rätt personal, vår största rekrytering sker via personalens befintliga nätverk, men lönegolvet gör det svårt att rekrytera kompetent personal från utlandet.

Om man försöker rekrytera personal via arbetsförmedlingen är det resurskrävande och ofta ineffektivt.

Vilken kompetens och bakgrund efterfrågar ni när ni rekryterar?
Vi försöker rekrytera personer med erfarenhet av lokalvård, men på grund av bristen på kandidater måste vi ofta utbilda nyanställda själva, och det ställs krav på svenska i tal och skrift.

Hur tycker du att offentliga upphandlingar fungerar?
Både bra och dåligt. Det finns ingen generell förbättring av offentliga upphandlingar, kvaliteten på dem varierar kraftigt, med både välskrivna och mycket otydliga upphandlingar. För ett eller två år sedan var vi besvikna på den offentliga sektorn, och vi har sett en liten förbättring. Det är fortfarande för mycket prisdumpning. Många har med krav på innovation i sina upphandlingar men vill inte lägga resurser på det.

Hur kan den offentliga sektorn bidra till minskad arbetslivskriminalitet?
Det behövs bättre kontroll och uppföljning från den offentliga sidan. Jag har påpekat detta för upphandlare, men det verkar ofta saknas resurser och vilja på högre nivå inom kommuner och offentlig sektor. Det behövs bättre koordination mellan upphandlare och offentliga aktörer, samtidigt är det viktigt att inte svartmåla hela branschen. Men att onormalt höga vinster kan indikera oegentligheter är något som de som arbetar med uppföljning bör vara medvetna om.

Hur ser du på framtiden? Hur kommer branschen att utvecklas de närmaste tre åren?
Jag hoppas branschen blir bättre, det är en ny avtalsrörelse nästa år och valår i år, så det kommer att ske mycket förändringar.

Jag vill se en längre stabilitet i branschen, ett kollektivavtal som sträcker sig minst tre år. Vi behöver lyfta yrket för att komma åt rekryteringsproblemet. Vi måste visa att man kan växa inom yrket.



”För ett eller två år sedan var vi besvikna på den offentliga sektorn, och vi har sett en liten förbättring. Det är fortfarande för mycket prisdumpning. Många har med krav på innovation i sina upphandlingar men vill inte lägga resurser på det.”

Michaela Maier, CFO, Homemaid

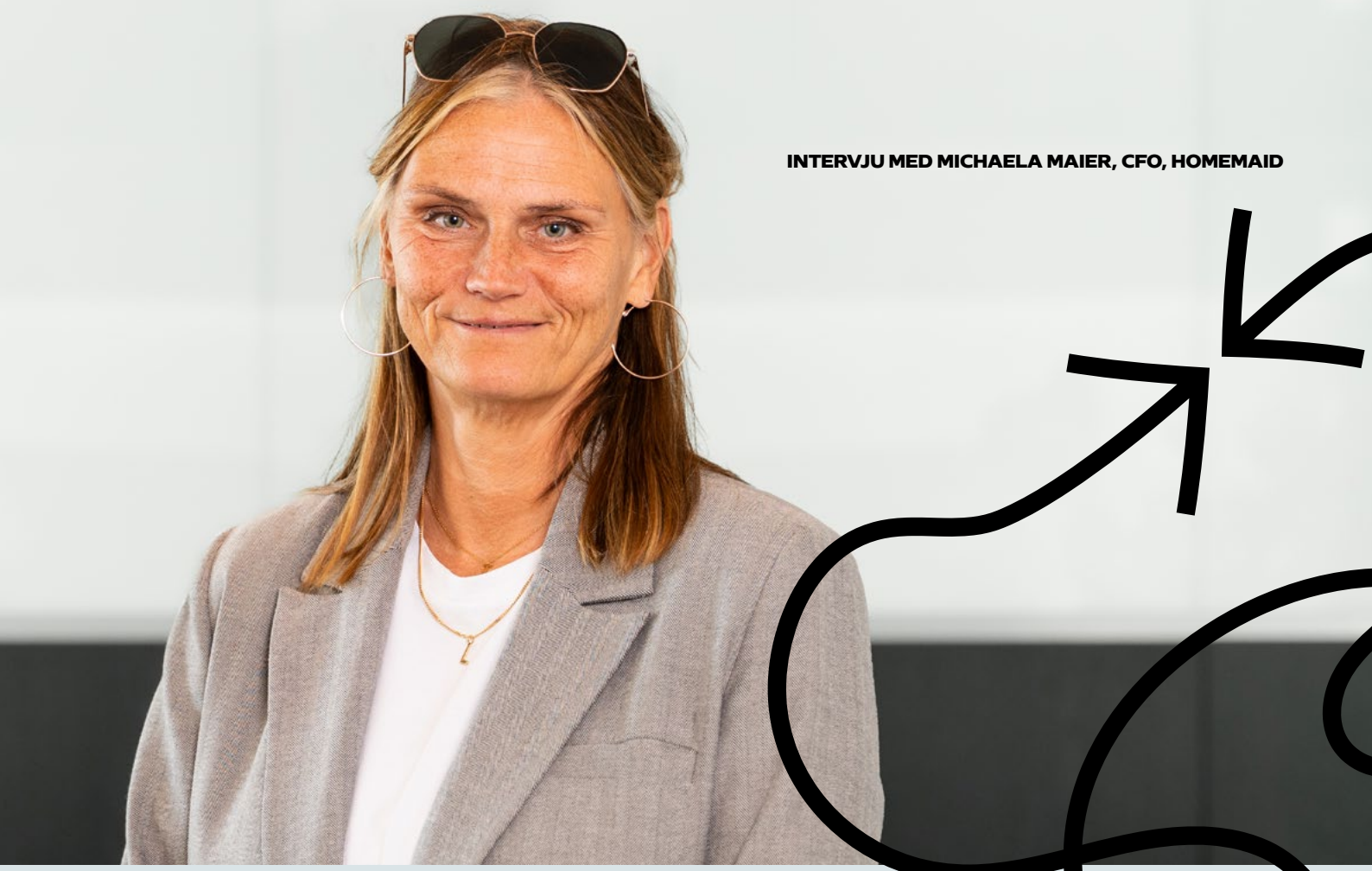
Hur har omvärldsläget påverkat ert företag?
Vi är relativt konjunkturokänsliga, särskilt när det gäller hemstädning. Ränteläget har påverkat oss i viss mån och vi märkte av en del uppsägningar i början av året, men i övrigt har påverkan varit begränsad. Även kriget i Ukraina och ökade priser har haft viss effekt, precis som under pandemin, men överlag tycker jag att vi har klarat oss ganska bra. Just nu upplever vi snarare att människor har lite mer pengar kvar i plånboken och vi får många förfrågningar. Det känns som att branschen fortfarande är på väg uppåt och eftersom det fortfarande är en relativt ung bransch ser vi goda möjligheter framåt.

Hur har branschen förändrats de senaste åren?
Det har blivit fler aktörer på marknaden och konkurrensen har ökat. Samtidigt upplever vi att kunderna har blivit mer benägna att byta leverantör om de inte är helt nöjda. Marknaden känns mer rörlig än tidigare och kundrelationerna är inte lika långvariga som de en gång var. Därför arbetar vi mycket med lokal närvaro, personliga kontakter och hembesök för att bygga starka relationer med våra kunder.

Råder det sunda konkurrensvillkor inom hemservicebranschen?
Schyssta villkor är mycket viktiga för branschen, men jag ser att det fortfarande finns utmaningar. Genom vårt arbete med företagsförvärv möter vi många bolag som saknar kollektivavtal och där prissättningen ibland ligger på nivåer som är svåra att förena med korrekta löner, pensioner och andra anställningsvillkor. Vi ser också exempel på arbetslivskriminalitet i marknaden. När vi utvärderar företag granskar vi därför noggrant hur de behandlar sin personal och vilka villkor som erbjuds. Om vi köper ett företag är det positiva att medarbetarna får ta del av rätt villkor, kollektivavtal och andra trygghetер som följer med det.

Hur ser rekryteringsbehovet och utmaningarna ut? Vilken kompetens och bakgrund efterfrågar ni?
Rekryteringsbehovet är ständigt stort. Den största utmaningen är inte att få in ansökningar utan att hitta personer som verkligen vill arbeta hos oss. Vi får in flera tusen ansökningar, men många söker främst för att uppfylla krav från Arbetsförmedlingen snarare än för att de är genuint intresserade av jobbet. Vi satsar mycket på introduktion och utbildning, men det händer att personer slutar kort efter att de anställts. Utmaningarna varierar också mellan olika orter. På vissa mindre orter kan exempelvis körkort vara en viktig faktor. Dessutom påverkar regler kring lägstalöner och villkoren i avtalsrörelsen verksamheten. Vi samarbetar med Arbetsförmedlingen och andra aktörer för att hitta fler vägar till rekrytering.

När det gäller kompetenskrav är inställningen viktigare än formella meriter. Vi söker personer som vill arbeta, utvecklas och lära sig. Engagemang och vilja är det som betyder mest.



Hur ser du på framtiden? Hur kommer branschen att utvecklas de närmaste tre åren?
Jag ser positivt på framtiden. Det känns som att det är hög fart i branschen och att marknaden kommer att fortsätta växa. Våra tjänster fyller ett tydligt behov eftersom tid är en viktig resurs för många människor, och det är sällan hemservice är det första man väljer bort. Samtidigt kommer utvecklingen delvis att påverkas av politiska beslut, framför allt sådant som rör RUT-avdraget och arbetsmarknadspolitiken. Vår erfarenhet är dock att mindre förändringar i RUT-systemet inte har haft någon avgörande påverkan på efterfrågan. Sammantaget ser jag en fortsatt positiv utveckling för branschen under de kommande åren.

”Rekryteringsbehovet är ständigt stort. Den största utmaningen är inte att få in ansökningar utan att hitta personer som verkligen vill arbeta hos oss. Vi får in flera tusen ansökningar, men många söker främst för att uppfylla krav från Arbetsförmedlingen snarare än för att de är genuint intresserade av jobbet.”

Om rapporten

Det här är den första branschrapporten för städbranschen sedan 2024. Den första branschrapporten publicerades 2009. Metoden och statistikinhämtningen har ändrats helt från föregående branschrapporter varför jämförelser med tidigare rapporters data skiljer. Däremot anges nya värden på tidsserier som sträcker sig bakåt i tiden. Detta underlättar arbetet med kommande rapporter och ökar tillförlitligheten i siffrorna.

Definitioner

För att underlätta analysen och möjliggöra en differentiering mellan företag av olika storlekar har vi delat in företagen i fem storleksgrupper baserat på antalet anställda:

- 0–9 anställda
- 10– 50 anställda
- 51– 100 anställda
- 101-500 anställda
- 500+ anställda

Delbranscherna som ingår i rapporten består av städföretag, hemserviceföretag samt facility management (FM) företag. Till FM-företagen räknas de större koncernerna som erbjuder ett brett utbud av tjänster. Till hemserviceföretagen räknas företag som arbetar i huvudsak med Hemservice.

Hela branschen baseras på SNI-kod 81210 Lokalvård, inklusive det statligt ägda bolaget Samhall AB. Delbranscherna redovisas utan Samhall AB. För FM-företagen har de cirka 10 största bolagen valts ut för att representera delbranschen. För Städbranschen har de cirka 120 största bolagen valts ut för att representera delbranschen. För Hemserviceföretagen har de cirka 20 största bolagen valts ut för att representera delbranschen.

Anställd är lika med årsanställd med en veckoarbetstid på 35 timmar eller mer.

Om enkätundersökningen

Enkätundersökningen skickades ut till 1 157 av Almega Städ-, FM- och Hemserviceföretagens medlemmar med verktyget Questback. Av dessa svarade 159 företag. Det innebär en svarsfrekvens på 13,7 procent. Av de 159 erbjöd 8 företag i huvudsak FM- tjänster, 11 hemservicetjänster och 140 städtjänster. Många av företagen erbjuder flera typer av tjänster. Inte minst FM-företagen erbjuder exempelvis även städtjänster. För verksamhetsområdet städtjänster i rapporten räknas de företag som har städtjänster som sitt huvudsakliga arbetsområde. FM-företagen är alltså borträknade.

Om statistiken

Statistikinhämtningen har skett via data från Dun & Bradstreet, SCB, Almega samt Svenskt Näringslivs lönestatistik. Företagens uppgifter är hämtade från senast rapporterade årsredovisning, och motsvarar huvudsakligen kalenderårsredovisningar för 2025 samt för företag med brutet räkenskapsår 2024/2025. Endast aktiva företag med en omsättning större än noll kronor ingick som underlag till rapporten.

Framtagning av rapporten

Rapporten har skapats av Jens Engström och Paul Philip Abrigo, Almega Serviceföretagen, med hjälp av Dun & Bradstreet och David Cramér. Rapporten har formgivits av Jesper Jarl.

Om Serviceföretagen

Almega Serviceföretagen arbetar för ett bättre företagsklimat och stärker arbetsgivare, så att välmående företag kan släppa fram fler jobb inom servicebranschen.

Almega Serviceföretagen är bransch- och arbetsgivarorganisationen för landets serviceföretag, där branscherna facility management, fönsterputs, hemservice, sanering och städ ingår. Totalt har föreningen cirka 1 280 medlemsföretag som tillsammans sysselsätter över 44 000 personer.

Kort om Almega Serviceföretagen

- Vi bevakar branschens näringspolitiska intressen och för fram branschens synpunkter i dialog med myndigheter och andra organisationer.
- Vi arbetar med alla frågor som rör förhållandet arbetsgivare – arbetstagare.
- Vi arbetar strategiskt med kompetensutveckling. Läs mer på www.sry.se
- Tillsammans med fackförbunden Kommunal och Fastighets står vi bakom Nätverk mot Arbetslivskriminalitet

Almega Serviceföretagen består av delbranscherna:
FM-företagen, Hemserviceföretagen, Saneringsföretagen och Städföretagen.

Almega Serviceföretagen är en del av Almega som är en av de största medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv. När du blir medlem i Almega Serviceföretagen blir du även medlem i Svenskt Näringsliv.

Här kan du läsa mer om Almega Serviceföretagen:
www.serviceforetagen.se

Vill du komma i kontakt med kansliet hittar du medarbetarna här:
https://www.serviceforetagen.se/kontakt/


Serviceföretagen