

# Förstudierapport inom området Bemanningstjänster

23.2-3807-2023



KAMMARKOLLEGIET



## Innehåll

1 Sammanfattning .....	3
2 Inledning .....	4
3 Föregående upphandling .....	6
4 Nuvarande ramavtal .....	11
5 Information om ramavtalen .....	18
6 Offentlig sektors behov.....	19
7 Marknadsundersökning .....	34
8 Relevant lagstiftning, föreskrifter och allmänna råd.....	46
9 Hållbarhet och tillgänglighet .....	49
10 Säkerhet .....	54
11 E-handel .....	57
12 Utvecklingsområden och förändringsbehov i en kommande upphandling.....	59
13 Slutsatser .....	60
14 Källförteckning.....	62



# 1 Sammanfattning

Det nuvarande ramavtalet för bemanningstjänster löper ut den 2 april 2025. Kammarkollegiet har därför initierat en förstudie för att utreda om en ny upphandling ska genomföras.

Det har gjorts en kartläggning av avropsberättigade myndigheters behov av bemanningstjänster. Detta har skett i form av en enkät som skickats ut till avropsberättigade myndigheter som bland annat innefattade frågor om hur det nuvarande ramavtalet har fungerat, framtida behov och hur en eventuell kommande upphandling bör utformas. Vidare har ett referensgruppsmöte med representanter från sju myndigheter genomförts där ett antal frågor kopplade till området har diskuterats mer ingående.

Marknadsundersökningen har skett i form av möten med åtta leverantörer som är verksamma inom ramavtalsområdet. Syftet med mötena var att kartlägga marknadens utbud, att fånga upp synpunkter på det befintliga ramavtalet samt att ge leverantörerna möjlighet att komma med synpunkter gällande upplägg av en eventuellt kommande upphandling. Därutöver har möten genomförts med en branschorganisation och två fackförbund.

Förstudierapporten innehåller förutom en sammanställning av relevant lagstiftning på området även en redogörelse av faktorer som är av betydelse för bemanningstjänster inom områdena hållbarhet, tillgänglighet, säkerhet samt e-handel.

Av förstudien framgår att det nuvarande ramavtalet till stor del tillgodoser det behov som finns av bemanningstjänster bland de avropsberättigade myndigheterna och att myndigheterna i huvudsak är nöjda. Det kan även konstateras att de leverantörer som deltagit i förstudien generellt är positiva till utformningen av den föregående upphandlingen och hur det nuvarande ramavtalet fungerar. Projektgruppen har emellertid identifierat några områden som behöver ses över i en eventuellt kommande upphandling.

Utifrån vad som framkommit i förstudien finns det ett tydligt intresse och behov av ett ramavtal bland de avropsberättigade myndigheterna. Det har inte heller framkommit något vid de möten som hållits med företrädare för myndigheter, leverantörer och branschorganisationer som indikerar att det skulle vara olämpligt att upphandla ett nytt ramavtal för bemanningstjänster.

Men hänsyn tagen till ovanstående har projektgruppen funnit att det finns ett behov av ett statligt ramavtal inom området bemanningstjänster och rekommenderar således att Kammarkollegiet beslutar att en ramavtalsupphandling genomförs.

Förstudierapporten framtagen av:

Fredrik Aglo och Elinor Juold Borell



## 2 Inledning

### 2.1 Bakgrund till förstudien

Förstudien är genomförd av Kammarkollegiet och omfattar bemanningstjänster.

Kammarkollegiet har ansvaret för upphandlingsverksamheten inom den statliga inköpssamordningen. Detta innebär att myndigheten har som uppdrag att ingå ramavtal för varor och tjänster som är avsedda för andra statliga myndigheter.

Enligt förordningen (1998:796) om statlig inköpssamordning ska det finnas ramavtal eller andra gemensamma avtal som effektiviserar upphandlingarna för varor och tjänster som myndigheterna upphandlar ofta, i stor omfattning eller som uppgår till stora värden.

### 2.2 Syfte med förstudien

Huvudsyftet med förstudien är att i ett tidigt skede utreda huruvida ramavtalsområdet uppfyller något av kriterierna ovan eller på annat sätt anses lämpligt för att en upphandling ska genomföras. Om det konstaterats att en upphandling förordas kommer även förutsättningar för en sådan att kartläggas.

Syftet med förstudien är vidare att samla information och kunskap om pågående utveckling inom ramavtalsområdet, samt om vilka behov som myndigheterna har. Förstudien ska även belysa hur upphandlingen kan genomföras och därmed ge underlag till såväl upphandlingsstrategin som kommande upphandlingsdokument. I sammanhanget ska särskilt beaktas att ramavtalen ska vara lätta att avropa från, i vilken uträkning det kommer krävas stöd från ramavtalsförvaltningen samt eventuellt samspel med leverantörsmarknaden gällande förändringar i upplägg, kravställning etc.

Samtliga rekommendationer som lämnas i samband med denna förstudie kan komma att prövas på nytt, ändras och anpassas i en kommande upphandling då ny information kan tillkomma och förutsättningar kan ändras med tiden.

### 2.3 Omfattning och avgränsningar i förstudien

Förstudierapporten beskriver nuläge och erfarenheter av användningen av ramavtalen inom området. Den innehåller avropande myndigheters och leverantörers synpunkter på det nuvarande ramavtalet samt deras förslag rörande upplägg av en eventuellt kommande upphandling. Därtill innefattar förstudierapporten en analys av myndigheters behov och marknadens utbud.



Förstudierapporten innehåller inte någon kravspecifikation till en kommande upphandling, och således är eventuella krav som kan ställas endast beskrivna på en övergripande nivå.

Ramavtalen inom detta område kan i dag användas av statliga myndigheter samt stiftelser och andra organisationer med anknytning till staten. Kommuner och regioner har således inte rätt att avropa från de statliga ramavtalen på detta område.

## 2.4 Målgrupp

Förstudien riktar sig i första hand till följande målgrupper.

- Berörda personer inom Kammarkollegiet.
- Beställare, upphandlare, inköpare och övriga anställda eller verksamma i statliga myndigheter som använder Kammarkollegiets ramavtal, samt de som inte gör det idag.
- Leverantörer – nuvarande och potentiella ramavtalsleverantörer till Kammarkollegiet.

## 2.5 Metod för förstudien

Förstudiearbetet har utförts i enlighet med Kammarkollegiets projektstyrningsmetodik. Den innefattar:

- initiering av projektet med definition av projektets huvudsakliga mål i form av ett projektdirektiv,
- detaljerad planering, dvs. en projektbeskrivning och planering av projektets aktiviteter,
- genomförande som omfattat informationsinsamling, analys och författande av förstudierapporten, och
- leverans av förstudien med föregående kvalitetssäkring.

Informationsinsamlingen till förstudien har skett genom att en enkät har skickats ut till avropsberättigade myndigheter innehållande frågor kopplade till det nuvarande ramavtalet och till utformningen av en eventuellt kommande upphandling. Därtill har en referensgrupp med deltagare från olika avropsberättigade myndigheter deltagit i förstudien och bidragit med värdefull information och synpunkter.

Vidare har projektgruppen haft möten med leverantörer och en branschorganisation för att få deras syn på såväl det nuvarande ramavtalet som branschen och dess utveckling.

Möte har hållits med ansvarig ramavtalsförvaltare från Kammarkollegiet.

Det kommer att göras en samlad bedömning av all information som inkommer i förstudien för att på så sätt undersöka hur en eventuell upphandling ska utformas på bästa sätt. Det kan innebära att förslag från enskilda intressenter inte alltid kan beaktas vid utformningen av en eventuellt kommande upphandling.



## 3 Föregående upphandling

### 3.1 Upphandlingsförfarande, tilldelningsgrund och tidpunkter för annonsering m.m.

Den föregående upphandlingen genomfördes enligt ett öppet förfarande och som tilldelningsgrund användes det ekonomiskt mest fördelaktiga utifrån bästa förhållande mellan pris och kvalitet. Upphandlingen annonserades den 12 oktober 2020 och sista anbudsdag var den 30 november 2020. Ramavtalen började gälla den 3 april 2021.

### 3.2 Upphandlingens omfattning

#### 3.2.1 Upphandlingsföremål

Upphandlingen omfattade bemanningstjänster vilket definierades som inhyrning av enstaka, eller flera person/-er (konsult/-er) för arbete i avropsberättigads organisation under avropsberättigads arbetsledning.

Konsulten ska fylla tillfälliga eller längre behov som uppstår hos avropsberättigad till följd av exempelvis kortare eller längre arbetstoppar, anställd personals sjukdom, tjänstledighet och/eller i väntan på nyrekrytering. Tidsperioden kan omfatta kortare tidsperioder från enstaka timmar, arbetsdag/-ar upp till månad/-er och år. Tjänsterna utförs på plats hos avropsberättigad om inte annat överenskommes.

#### 3.2.2 Anbudsområden

Upphandlingen var indelad i de två yrkesområdena kontorstjänster och IT-tjänster som i sin tur var indelade i åtta geografiska områden (riksområden) enligt NUTS 2. Totalt bestod upphandlingen således av 16 anbudsområden. Anbud kunde lämnas på det ena eller båda yrkesområdena samt på ett eller flera geografiska områden.

#### 3.2.3 Antal ramavtalsleverantörer

Kammarkollegiet avsåg att anta nio stycken ramavtalsleverantörer per anbudsområde under förutsättning att så många anbud uppfyllde ställda krav.

#### 3.2.4 Avropsordning

Avrop från ramavtalet sker genom en så kallad kombinerad avropsordning innebärande att enskilda avrop uppgående till maximalt 800 timmar sker enligt rangordning. I annat fall ska avrop genomföras genom förnyad konkurrensutsättning.

### 3.2.5 Priser

I upphandlingsdokumenten angav Kammarkollegiet fasta priser för samtliga kompetenser (förutom hybrid och interimschef). Dessa priser gäller vid avrop genom rangordning för uppdrag upp till 800 timmar. Vid avrop av uppdrag över 800 timmar sker prissättning vid den förnyade konkurrensutsättningen, det gäller även avrop av kompetenserna hybrid och interimschef.

## 3.3 Leverantörskvalificering, obligatoriska krav, utvärdering och tilldelning

### 3.3.1 Leverantörskvalificering

Leverantörskvalificeringen omfattade kontroll av om det förelåg omständigheter som utgjorde uteslutningsgrund. Därtill kontrollerades det om anbudsgivarna uppfyllde de ställda kvalificeringskraven vilka var nedanstående.

- Krav på att vara inskriven i yrkesregister.
- Krav på att vara inskriven i handelsregister eller motsvarande.
- Krav på att ha god ekonomisk och finansiell ställning.
- Krav på att förfoga över nödvändiga personalresurser och tekniska resurser samt tillräcklig erfarenhet.
- Krav på att bedriva systematiskt informationssäkerhetsarbete gällande den egna verksamheten.

### 3.3.2 Obligatoriska krav

#### 3.3.2.1 Krav på kompetenser

Anbuden skulle omfatta samtliga kompetenser inom respektive yrkesområde med undantag för kompetenserna hybrid samt interimschef som inte var obligatoriska att offerera. För yrkesområdet kontorstjänster skulle följande kompetenser erbjudas:

- Administratör 1
- Administratör 2
- Administratör 3
- Arkivarie
- Controller 1
- Controller 2
- Ekonomiassistent 1
- Ekonomiassistent 2
- Handläggare 1
- Handläggare 2
- Handläggare 3
- Inköpare
- Upphandlare 1
- Upphandlare 2



- Jurist 1
- Jurist 2
- Kommunikatör
- Löneadministratör 1
- Löneadministratör 2
- Personaladministratör 1
- Personaladministratör 2
- Projektledare
- Receptionist / Växeltelefonist
- Redovisningsekonom
- Registrator
- Internservice 1
- Internservice 2

För yrkesområdet IT-tjänster skulle följande kompetenser erbjudas:

- Helpdesk 1
- Helpdesk 2
- IT-tekniker 1
- IT-tekniker 2

#### 3.3.2.2 Övriga krav på tjänsten

Utöver krav på ovanstående kompetenser ställdes det ett antal krav på tjänsten, däribland följande:

- Tillgänglighet
- Språk
- Rutiner
- Arbetskläder
- Matchning av uppdrag
- Intervju
- Kandidatpresentation
- Introduktion
- Tidrapportering

### 3.3.3 Utvärdering

#### 3.3.3.1 Utvärderingsmodell

Vid utvärderingen användes en mervärdesmodell där tilldelningskriterierna ”referenser” och ”processbeskrivning” gavs ett mervärde i utvärderingen. Respektive tilldelningskriterium värderades var för sig och mervärdet för tilldelningskriterierna summerades till en jämförelsesumma. Anbudet med den högsta jämförelsesumman var det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet för respektive anbudsområde.

#### 3.3.3.2 Referensuppdrag

Tilldelningskriteriet syftade till att värdera anbudsgivarens leverans kvalitet inom bemanningstjänster. För att kunna erhålla maximalt mervärde för tilldelningskriteriet





skulle anbudsgivaren inkomma med fem referensuppdrag för yrkesområdet kontorstjänster och två referensuppdrag för yrkesområdet IT-tjänster. Referensuppdragen skulle uppfylla ett antal krav, däribland att uppdragen skulle haft en viss omfattning och innefattat uthyrning av konsulter med vissa särskilt angivna kompetenser.

Utvärderingen av referensuppdragen skedde genom att kontaktpersonen hos referenskunden skriftligen besvarade fem frågor kopplade till det utförda uppdraget. Varje fråga besvarades genom att ange ett betyg på nedanstående skala. Ju högre betyg som gavs, desto högre mervärde erhöll anbudet i utvärderingen.

- Mycket väl godkänd
- Väl godkänd
- Godkänd
- Mindre kvalitetsbrister
- Kvalitetsbrister
- Ej svar

Kontaktpersonen för referensuppdraget skickade efter sista anbudsdag in bilagan med de ifyllda svaren.

#### 3.3.3.3 Processbeskrivning

Detta tilldelningskriterium innefattade en processbeskrivning där anbudsgivaren skulle beskriva hur arbetet för att hitta, tillsätta och följa upp konsulter sker. Med processbeskrivning avsågs att anbudsgivaren arbetar enligt en arbetsprocess som visar att arbetssättet syftar till att matcha kunduppdraget med lämpliga och kvalificerade kompetenser utifrån kundens angivna krav och behov.

För att erhålla ett mervärde skulle anbudsgivaren besvara sex frågor vars svar bedömes enligt nedanstående betygsskala av upphandlingens projektgrupp. Ju högre betyg som gavs, desto högre mervärde erhöll anbudet i utvärderingen.

- Väl godkänd
- Godkänd
- Bristfällig

#### 3.3.4 Tilldelning

Eftersom det inom samtliga anbudsområden fanns flera anbud som erhöll maximal jämförelsesumma genomfördes ett lottningsförfarande under överinseende av Notarius Publicus. Tilldelningsbeslut fattades den 12 mars 2021. Totalt tilldelades 15 anbudsgivare ramavtal.

### 3.4 Synpunkter och erfarenheter från föregående upphandling

Utifrån synpunkter och erfarenheter som framkommit efter den föregående upphandlingen kan det finnas skäl att utreda hur vissa särskilt viktiga frågor ska hanteras i en eventuellt kommande upphandling. Nedan anges några av dessa frågor.

- Hur ska prissättning ske av de konsultkompetenser som upphandlingen omfattar?
- Vilka konsultkompetenser ska upphandlingen omfatta?
- Vilka specifika krav ska ställas på respektive konsultkompetens?
- Vilken avropsordning bör användas?
- Hur bör utvärderingsmodellen utformas?
- Hur många leverantörer bör det tecknas ramavtal med?

## 4 Nuvarande ramavtal

### 4.1 Avtalens löptid

Ramavtalen, som började gälla den 3 april 2021, gäller till och med den 2 april 2025.

### 4.2 Antagna ramavtalsleverantörer

Följande ramavtalsleverantörer antogs:

- Academic Work Sweden AB
- Adecco Sweden Aktiefbolag
- Bemannia United AB
- Clockwork Bemanning & Rekrytering AB
- Dreamwork Scandinavia AB
- Experis AB
- Jurek Rekrytering & Bemanning AB
- Manpower & Jefferson Wells AB
- Nexer Infrastructure AB (f.d. Sigma IT Tech AB)
- Novare Bemanning AB
- Perido AB
- Poolia Sverige Aktiefbolag
- Randstad AB
- Regent AB
- Wise IT Konsult AB

### 4.3 Omsättning på ramavtalet

#### 4.3.1 Omsättning per ramavtalsleverantör och kvartal

Nedan redovisas försäljning (SEK) på ramavtalet per ramavtalsleverantör och kvartal. Statistiken baseras på uppgifter som redovisats av de 15 ramavtalsleverantörerna och avser tidsperioden kvartal 2 2021 till och med kvartal 2 2023.

##### 4.3.1.1 Försäljning per ramavtalsleverantör och kvartal 2021 (SEK)

Ramavtalsleverantör	Q2 2021 (SEK)	Q3 2021 (SEK)	Q4 2021 (SEK)	Totalt (SEK)
<b>Academic Work Sweden AB</b>	298 084	1 766 862	4 225 748	<b>6 290 694</b>
<b>Adecco Sweden AB</b>	384 553	703 615	1 324 873	<b>2 413 041</b>
<b>Bemannia United AB</b>	107 521	767 563	1 709 642	<b>2 584 726</b>



Clockwork Bemanning & Rekrytering AB	204 178	1 177 470	2 184 884	<b>3 566 532</b>
Dreamwork Scandinavia AB	161 489	1 224 585	4 095 459	<b>5 481 533</b>
Experis AB	0	96 668	1 219 802	<b>1 316 470</b>
Jurek Rekrytering Bemanning AB	204 569	1 021 115	3 091 348	<b>4 317 032</b>
Manpower & Jefferson Wells AB	0	12 221 510	7 261 252	<b>19 482 762</b>
Novare Public HR AB	0	277 495	771 175	<b>1 048 670</b>
Perido AB	1 478 455	5 500 108	8 741 749	<b>15 720 312</b>
Poolia Sverige AB	1 259 153	3 877 199	4 312 093	<b>9 448 445</b>
Randstad AB	310 544	2 796 413	6 366 664	<b>9 473 621</b>
Regent AB	0	0	0	<b>0</b>
Nexer Infrastructure AB	0	0	0	<b>0</b>
Wise IT Konsult AB	0	47 400	164 320	<b>211 720</b>
<b>TOTALT</b>	<b>4 408 546</b>	<b>31 478 003</b>	<b>45 469 009</b>	<b>81 355 558</b>

## 4.3.1.2 Försäljning per ramavtalsleverantör och kvartal 2022 (SEK)

Ramavtalsleverantör	Q1 2022 (SEK)	Q2 2022 (SEK)	Q3 2022 (SEK)	Q4 2022 (SEK)	Totalt (SEK)
Academic Work Sweden AB	5 558 612	7 045 845	8 701 145	9 285 710	<b>30 591 312</b>
Adecco Sweden AB	1 133 850	1 259 522	1 620 430	4 178 783	<b>8 192 585</b>
Bemannia United AB	342 177	301 491	694 547	2 434 598	<b>3 772 813</b>
Clockwork Bemanning & Rekrytering AB	2 617 353	4 487 696	5 579 898	4 224 937	<b>16 909 884</b>
Dreamwork Scandinavia AB	3 349 893	4 362 254	4 536 590	6 763 084	<b>19 011 821</b>
Experis AB	1 431 795	1 213 147	1 036 326	1 726 500	<b>5 407 768</b>
Jurek Rekrytering Bemanning AB	2 389 003	2 976 011	3 096 028	4 421 179	<b>12 882 221</b>
Manpower & Jefferson Wells AB	7 408 798	8 652 272	10 041 427	9 180 584	<b>35 283 081</b>
Novare Public HR AB	1 858 854	4 004 714	5 296 496	7 971 032	<b>19 131 096</b>
Perido AB	5 986 492	3 127 618	13 748 455	16 923 395	<b>39 785 960</b>
Poolia Sverige AB	4 465 766	4 901 310	5 070 583	5 306 724	<b>19 744 383</b>
Randstad AB	4 966 535	4 455 827	2 881 174	12 758 680	<b>25 062 216</b>
Regent AB	0	0	0	0	<b>0</b>
Nexer Infrastructure AB	0	266 250	314 710	774 828	<b>1 355 788</b>
Wise IT Konsult AB	0	44 240	110 600	27 675	<b>182 515</b>
<b>TOTALT</b>	<b>41 509 128</b>	<b>47 098 197</b>	<b>62 728 409</b>	<b>85 977 709</b>	<b>237 313 443</b>



## 4.3.1.3 Försäljning per ramavtalsleverantör och kvartal 2023 (SEK)

Ramavtalsleverantör	Q1 2023 (SEK)	Q2 2023 (SEK)	Totalt (SEK)
Academic Work Sweden AB	7 612 211	7 932 224	15 544 435
Adecco Sweden AB	4 663 633	5 298 203	9 961 836
Bemannia United AB	2 608 779	2 528 528	5 137 307
Clockwork Bemanning & Rekrytering AB	3 841 195	3 091 572	6 932 767
Dreamwork Scandinavia AB	4 534 868	3 981 960	8 516 828
Experis AB	1 910 892	1 658 806	3 569 698
Jurek Rekrytering Bemanning AB	3 838 467	1 622 894	5 461 361
Manpower & Jefferson Wells AB	7 657 165	5 265 901	12 923 066
Novare Public HR AB	7 253 154	5 518 424	12 771 578
Perido AB	12 031 603	8 983 241	21 014 844
Poolia Sverige AB	4 147 924	3 014 600	7 162 524
Randstad AB	10 596 777	11 420 837	22 017 614
Regent AB	0	0	0
Nexer Infrastructure AB	880 087	684 206	1 564 293
Wise IT Konsult AB	0	68 168	68 168
<b>TOTALT</b>	<b>71 576 755</b>	<b>61 069 564</b>	<b>132 646 319</b>

## 4.3.2 Omsättning per ramavtalsleverantör och yrkesområde

Nedan redovisas försäljning (SEK) och antal fakturerade timmar per ramavtalsleverantör och yrkesområde. Statistiken baseras på uppgifter som redovisats av de 15 ramavtalsleverantörerna och avser tidsperioderna april 2021 – april 2022 respektive april 2022 – april 2023.

## 4.3.2.1 Försäljning per ramavtalsleverantör och yrkesområde april 2021 – april 2022 (SEK)

Ramavtalsleverantör	Kontorstjänster (SEK)	IT-tjänster (SEK)	Totalt (SEK)
Academic Work Sweden AB	8 654 398	3 194 908	11 849 306
Adecco Sweden AB	3 491 020	Ej ramavtals- leverantör	3 491 020
Bemannia United AB	2 457 923	201 708	2 659 631
Clockwork Bemanning & Rekrytering AB	5 474 055	735 347	6 209 402



Dreamwork Scandinavia AB	8 427 437	403 990 kr	8 831 427
Experis AB	Ej ramavtalsleverantör	2 748 263	2 748 263
Jurek Rekrytering Bemanning AB	6 836 155	Ej ramavtalsleverantör	6 836 155
Manpower & Jefferson Wells AB	19 395 153	Ej ramavtalsleverantör	19 395 153
Nexer Infrastructure AB	Ej ramavtalsleverantör	0	0
Novare Public HR AB	3 010 848	Ej ramavtalsleverantör	3 010 848
Perido AB	21 176 905	887 549	22 064 454
Poolia Sverige AB	16 701 573	852 302	17 553 876
Randstad AB	13 227 558	1 194 866 kr	14 422 424
Regent AB	Ej ramavtalsleverantör	0	0
Wise IT Konsult AB	Ej ramavtalsleverantör	603 560	603 560
<b>TOTALT</b>	<b>108 853 025</b>	<b>10 822 493</b>	<b>119 675 519</b>

## 4.3.2.2 Antal fakturerade timmar per ramavtalsleverantör och yrkesområde april 2021 – april 2022

Ramavtalsleverantör	Kontorstjänster (tim)	IT-tjänster (tim)	Totalt (tim)
Academic Work Sweden AB	21 741	8 222	29 963
Adecco Sweden AB	9 393	Ej ramavtalsleverantör	9 393
Bemania United AB	8 265	468	8 733
Clockwork Bemanning & Rekrytering AB	14 453	1 563	16 015
Dreamwork Scandinavia AB	21 841	1 355	23 196
Experis AB	Ej ramavtalsleverantör	8 227	8 227
Jurek Rekrytering Bemanning AB	16 502	Ej ramavtalsleverantör	16 502
Manpower & Jefferson Wells AB	48 038	Ej ramavtalsleverantör	48 038
Nexer Infrastructure AB	Ej ramavtalsleverantör	0	0
Novare Public HR AB	4 755	Ej ramavtalsleverantör	4 755
Perido AB	52 525	2 460	54 985
Poolia Sverige AB	33 667	1 841	35 508
Randstad AB	38 470	2 871	41 341
Regent AB	Ej ramavtalsleverantör	0	0



Wise IT Konsult AB	Ej ramavtals- leverantör	1 528	1 528
<b>TOTALT</b>	<b>269 651</b>	<b>28 534</b>	<b>298 185</b>

## 4.3.2.3 Försäljning per ramavtalsleverantör och yrkesområde april 2022 – april 2023 (SEK)

Ramavtalsleverantör	Kontorstjänster (SEK)	IT-tjänster (SEK)	Totalt (SEK)
Academic Work Sweden AB	19 551 730	11 404 080	30 955 810
Adecco Sweden AB	11 370 255	Ej ramavtals- leverantör	11 370 255
Bemania United AB	4 985 853	480 227	5 466 080
Clockwork Bemanning & Rekrytering AB	15 644 012	0	15 644 012
Dreamwork Scandinavia AB	17 125 063	3 149 532	20 274 595
Experis AB	Ej ramavtals- leverantör	1 332 888	1 332 888
Jurek Rekrytering Bemanning AB	13 294 515	Ej ramavtals- leverantör	13 294 515
Manpower & Jefferson Wells AB	14 210 517	Ej ramavtals- leverantör	14 210 517
Nexer Infrastructure AB	Ej ramavtals- leverantör	2 391 804	2 391 804
Novare Public HR AB	24 540 578	Ej ramavtals- leverantör	24 540 578
Perido AB	37 948 647	1 124 952	39 073 599
Poolia Sverige AB	25 222 123	1 228 953	26 451 076
Randstad AB	23 620 116	6 941 213	30 561 329
Regent AB	Ej ramavtals- leverantör	0	0
Wise IT Konsult AB	Ej ramavtals- leverantör	22 140	22 140
<b>TOTALT</b>	<b>207 513 409</b>	<b>28 075 789</b>	<b>235 589 198</b>

## 4.3.2.4 Antal fakturerade timmar per ramavtalsleverantör och yrkesområde april 2022 – april 2023

Ramavtalsleverantör	Kontorstjänster (tim)	IT-tjänster (tim)	Totalt (tim)
Academic Work Sweden AB	51 206	27 855	79 061
Adecco Sweden AB	19 035	Ej ramavtals- leverantör	19 035
Bemania United AB	12 133	1 178	13 311
Clockwork Bemanning & Rekrytering AB	25 693	0	25 693
Dreamwork Scandinavia AB	39 187	5 645	44 832
Experis AB	Ej ramavtals- leverantör	3 024	3 024

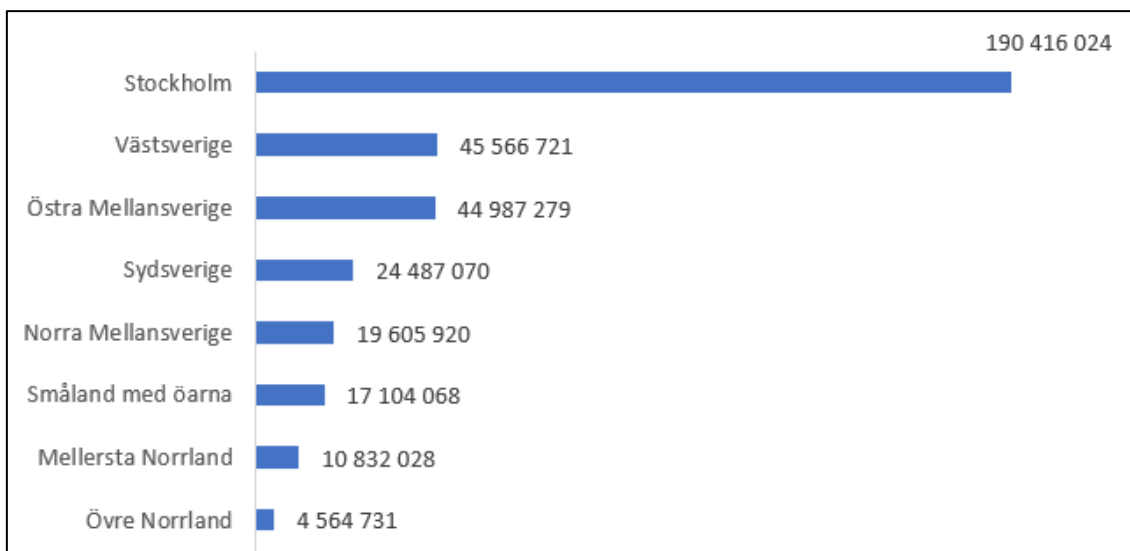


Jurek Rekrytering Bemanning AB	29 641	Ej ramavtals-leverantör	<b>29 641</b>
Manpower & Jefferson Wells AB	32 220	Ej ramavtals-leverantör	<b>32 220</b>
Nexer Infrastructure AB	Ej ramavtals-leverantör	5 850	<b>5 850</b>
Novare Public HR AB	48 058	Ej ramavtals-leverantör	<b>48 058</b>
Perido AB	113 211	2 648	<b>115 859</b>
Poolia Sverige AB	36 472	1 579	<b>38 051</b>
Randstad AB	65 792	17 374	<b>83 166</b>
Regent AB	Ej ramavtals-leverantör	0	<b>0</b>
Wise IT Konsult AB	Ej ramavtals-leverantör	54	<b>54</b>
<b>TOTALT</b>	<b>472 648</b>	<b>65 207</b>	<b>537 855</b>

## 4.4 Övrig statistik

### 4.4.1 Omsättning per riksområde (SEK)

Nedan anges omsättning (SEK) per geografiskt riksområde under tidsperioden april 2021 – april 2023.





#### 4.4.2 Omsättning per kompetens (SEK)

Nedan listas de 20 kompetenser som avropats till högst belopp (SEK) under tidsperioden april 2021 – april 2023.



#### 4.5 Förvaltning av ramavtalet

Ramavtalet förvaltas av enheten för ramavtalsförvaltning vid Kammarkollegiet.

## 5 Information om ramavtalen

Information om ramavtalen förmedlas på [www.avropa.se](http://www.avropa.se). Där publiceras bl.a. listor över ramavtalsleverantörer och avropsberättigade myndigheter, avtalsdokument, avropsmallar, samt vägledningar med stöd för avropsberättigade myndigheter vid avrop.

Kammarkollegiet genomför också regelbundet olika typer av seminarier kopplat till respektive ramavtalsområde, två så kallade Avropadagar riktade till myndigheter och tre leverantörsdagar fördelat på leverantörer inom IT-och telekom, resebranschen samt övriga varor och tjänster. Därutöver ges vägledning och stöd i samband med bl.a. avrop från ramavtalen via såväl mail som telefon.



# 6 Offentlig sektors behov

## 6.1 Inledning

För att kartlägga behovet inom offentlig sektor gällande det aktuella ramavtalsområdet samt samla in och analysera synpunkter på det befintliga ramavtalet har det i förstudien genomförts dels en enkätundersökning dels referensgruppsmöten med bland annat deltagare från de myndigheter som i enkäten anmält intresse för att ingå i referensgruppen.

## 6.2 Myndighetsenkät

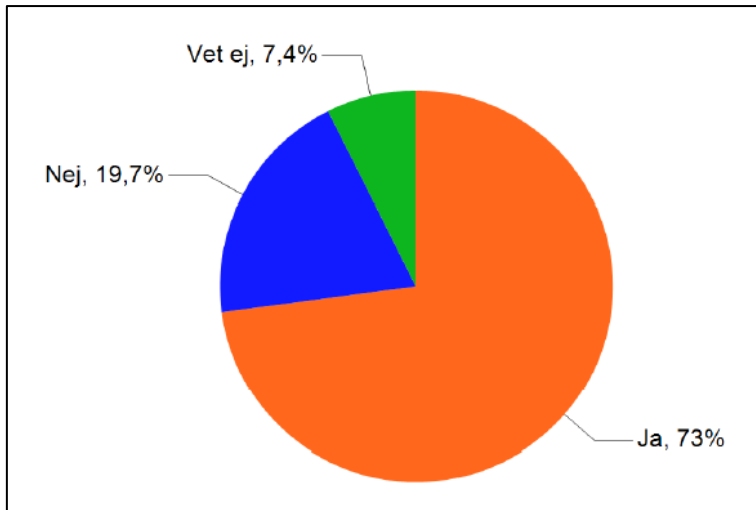
En enkät gick ut till 217 avropsberättigade myndigheter. Enkäten besvarades av 122 respondenter, vilket gav en svarsfrekvens på 56,2 procent.

Syftet med enkäten var att undersöka behovet av samt önskemål kring tjänster inom ramavtalsområdet. Vidare var syftet att ge myndigheterna möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter rörande det befintliga ramavtalet och ge generella synpunkter avseende en eventuellt kommande upphandling av ett statligt ramavtal.

### 6.2.1 Redovisning av myndighetsenkät avseende bemanningstjänster

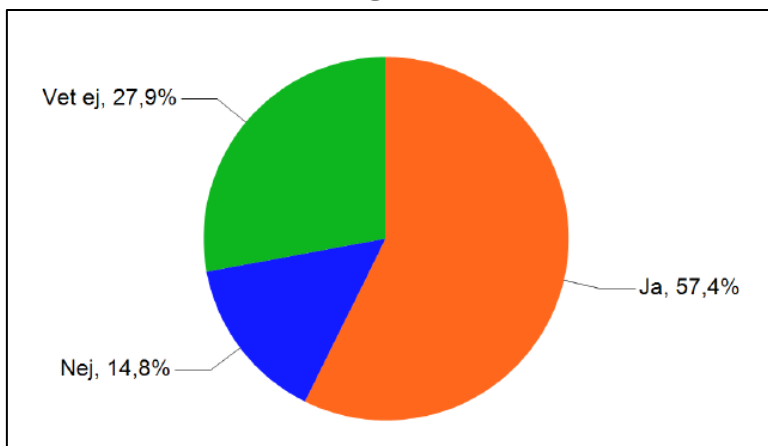
Nedan redovisas ett urval av de frågor som ingick i enkäten. Vissa av frågorna som har koppling till specifika kapitel i denna rapport, exempelvis tillgänglighet, redovisas under respektive kapitel.

### 6.2.2 Har myndigheten avropat från det befintliga statliga ramavtalet för bemanningstjänster?



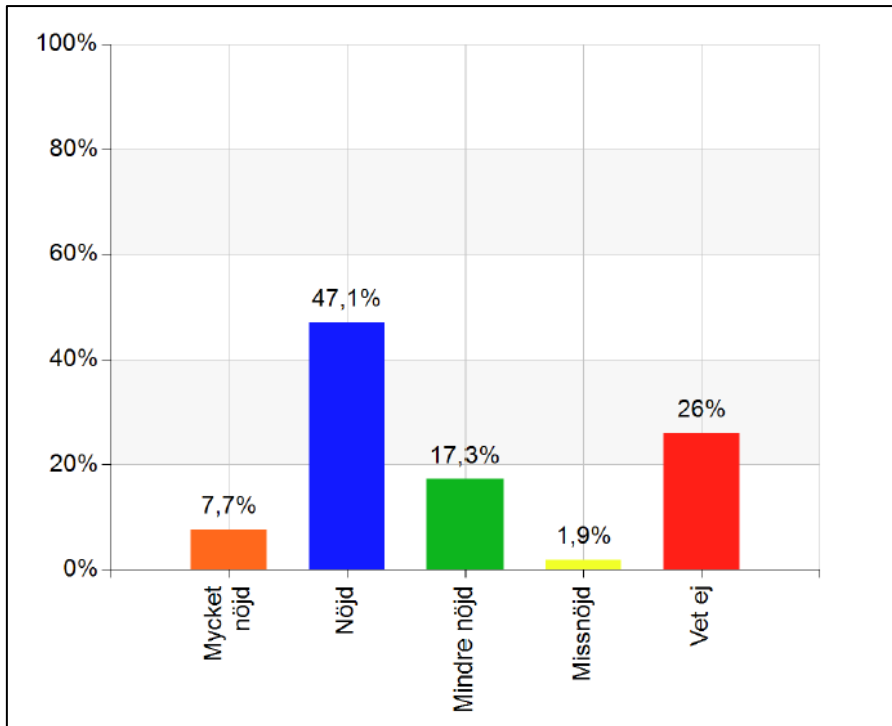
Av de myndigheter som besvarade enkäten hade cirka tre fjärdedelar (73 procent) använt det nuvarande ramavtalet. Majoriteten av de myndigheter som angav att de inte hade avropat från ramavtalet uppgav som skäl till detta att myndigheten inte haft något behov av bemanningstjänster.

### 6.2.3 Planerar myndigheten att i framtiden avropa från det statliga ramavtalet för bemanningstjänster?



Drygt hälften (57,4 procent) av respondenterna angav att de planerar att avropa från ramavtalet i framtiden. Över en fjärdedel (27,9 procent) av de myndigheter som besvarade enkäten uppgav att de inte visste om de skulle avropa från ett kommande ramavtal för bemanningstjänster.

#### 6.2.4 Hur nöjd är myndigheten med det befintliga statliga ramavtalet för bemanningstjänster?



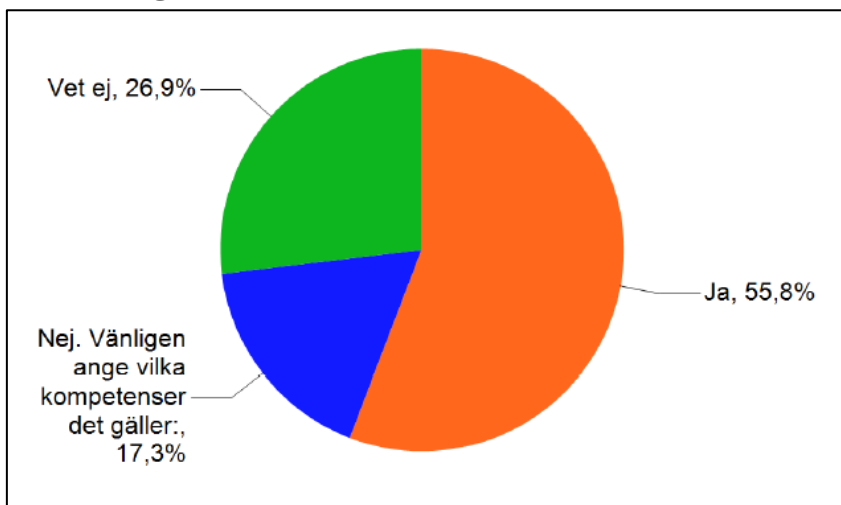
Drygt hälften av myndigheterna uppgav sig vara nöjda (47,1 procent) eller mycket nöjda (7,7 procent) med det nuvarande ramavtalet. Myndigheterna ombads att motivera varför de är nöjda med ramavtalet, nedan följer ett urval av vad de angav som svar.

- *Leverantörerna svarar snabbt. Avtalet är tydligt. Avtalet är mycket prisvärt.*
- *Bra gräns för rangordning kontra förnyad konkurrens. Vi har bara rangordnat och har fått bra kandidater de få gånger vi haft behov.*
- *Vi är nöjda då vi kan välja mellan att avropa timmar till en viss nivå och därefter göra en förnyad konkurrensutsättning. Superbra att den möjligheten finns.*
- *Det finns en bra bredd på roller och leverantörerna är engagerade och intresserade. Lätt att ställa krav utifrån behov.*
- *Enkelt att avropa, bra utbud av tjänster och leverantörer. Bra vägledning!*
- *Oftast har kompetens hittats inom rimlig tid. Det har även förts en god dialog när myndigheten har anställt en person som varit inne som konsult.*
- *Tycker att det fungerar bra och är ett smidigt sätt att snabbt få tag i kompetens.*
- *Krav- och kompetens-, samt prislistan är till stor hjälp för beställare inom organisationen för att förstå vilken kompetens som fyller det behov man har och hur det kan lösas inom budget.*

Cirka en femtedel av myndigheterna uppgav att de var mindre nöjda (17,3 procent) eller missnöjda (1,9 procent) med det nuvarande ramavtalet, nedan följer ett urval av de synpunkter som angavs.

- *Konsulterna lever inte upp till de krav som myndigheten ställde i avropet och leverantören hade ingen plan på hur de skulle rätta till det.*
- *Det har varit struligt i kontakten med leverantören gällande att hitta rätt kompetens. Kandidatavhopp har försenat processen att få förstärkning på plats.*
- *Flera av de bemanningsföretag som vi har avropat från har inte lokalkontor på den orten som vi vill att konsulten ska arbeta från. Det gör att de ofta inte kan hitta någon konsult. Vid rangordning kan vi få göra flera förfrågningar som drar ut på tiden.*
- *Leverantörer på ramavtalet kan oftast inte leverera till det låga priset enligt ramavtalet.*
- *Inom IT-delen har det funkat bra men inom kontorsdelen mindre bra och sammantaget blir det "mindre nöjd". För just kontorsdelen upplever vi att leverantörernas intresse av längre uppdrag styr oftare. Det är brist inom de flesta yrken, knappt någon arkivarie/registrator eller ekonom (oavsett nivå).*

#### 6.2.5 Har ramavtalsleverantörerna kunnat erbjuda de kompetenser som myndigheten har efterfrågat vid avrop från det befintliga ramavtalet för bemanningstjänster?

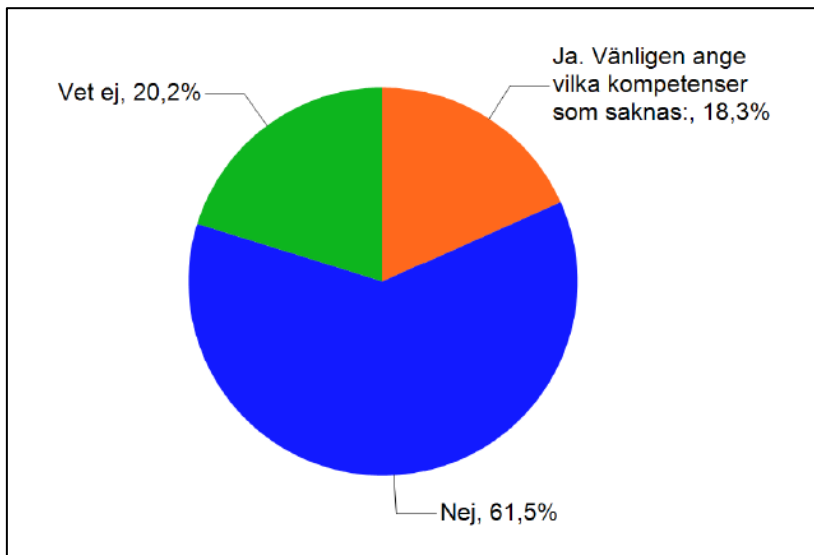


En majoritet (55,8 procent) av de myndigheter som har använt ramavtalet uppgav att ramavtalsleverantörerna har kunnat erbjuda de kompetenser som har efterfrågats. De myndigheter som inte ansåg sig ha fått efterfrågad kompetens ombads att ange vilka kompetenser detta gällde. Nedan anges några av de kompetenser som angavs.

- *Interimschef med kompetens inom bland annat strategisk och statlig styrning.*
- *Verksamhetscontroller/redovisningsekonom till det pris som avtalats.*
- *Projektledning.*
- *IT-helpdesk.*
- *Handläggare.*

- *Överlag svårt att erbjuda kompetens, allt från enklare administrativa tjänster till mer kvalificerad inom t ex HR, IT, upphandling etc. (bristyrken där bemanning är behövlig).*
- *Controller.*
- *Löneadministratör, kommunikatör.*
- *IT-tekniker nivå 2.*
- *Upphandlare.*

### 6.2.6 Har myndigheten behov av fler kompetenser än de som det befintliga ramavtalet för bemanningstjänster omfattar?

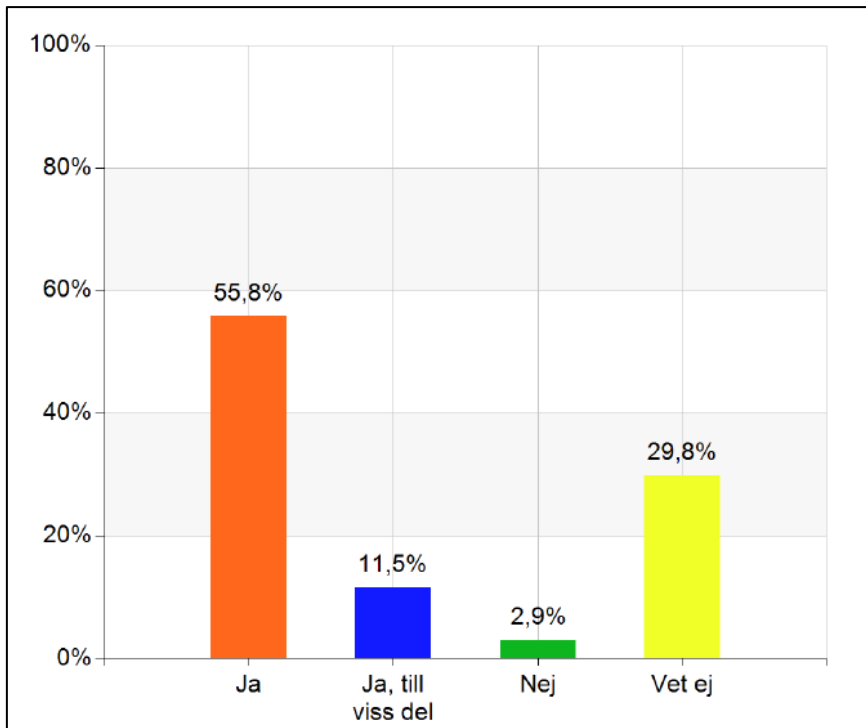


Drygt 60 procent av de myndigheter som avropat från det nuvarande ramavtalet har inte haft behov av fler kompetenser än de som ramavtalet omfattar. 18,3 procent av myndigheterna angav att de saknar kompetenser på ramavtalet, några av dessa kompetenser anges nedan.

- *Projektledare inom IT.*
- *Systemutvecklare.*
- *Webbredaktör.*
- *HR-specialist, IT-specialist, dataskyddsombud.*
- *Lokalvård.*
- *Statistiker.*
- *Rekryterare.*
- *Informationssäkerhet.*
- *Telefonintervjuare.*
- *Kundvård.*
- *Kock.*
- *Lagerpersonal.*
- *IT säkerhet.*
- *Kompetensnivåer när det gäller controller och redovisningsekonomer.*

- *Seniora kompetenser inom utredning, statistik och HR.*

### 6.2.7 Är myndigheten nöjd med de fasta timpriserna på det befintliga statliga ramavtalet för bemanningstjänster?

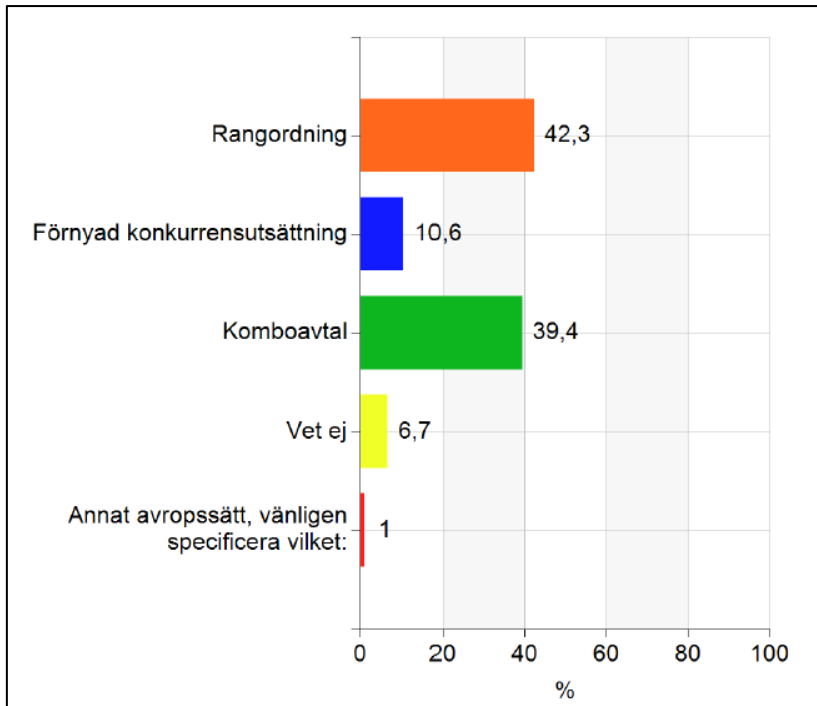


När avrop sker genom rangordning gäller de fasta priser som är reglerade i ramavtalet. Merparten (55,8 procent) av respondenterna är nöjda med dessa priser. Cirka 15 procent av myndigheterna är inte nöjda eller endast till viss del nöjda med priserna, och bland dessa myndigheter inkom bland annat följande synpunkter.

- *De fasta priserna speglar ofta inte den totala kostnaden för bemanningstjänsten då det ofta tillkommer kostnader utöver det fasta priset.*
- *På vissa områden kan de ses som för låga för att hitta rätt kompetens, exempelvis för rollerna jurist och upphandlare.*
- *Att avropa till ett fast pris begränsar möjligheten att få in personer med mycket väl anpassning gällande kunskap och framför allt erfarenhet. Det vore tacksamt om vi kunde erbjuda en flexibel prisnivå för att nå kvalitativt mer erfarna konsulter.*
- *Ibland höga priser kopplat till kompetens.*
- *De har varit för låga, vilket har begränsat valet av kandidater.*

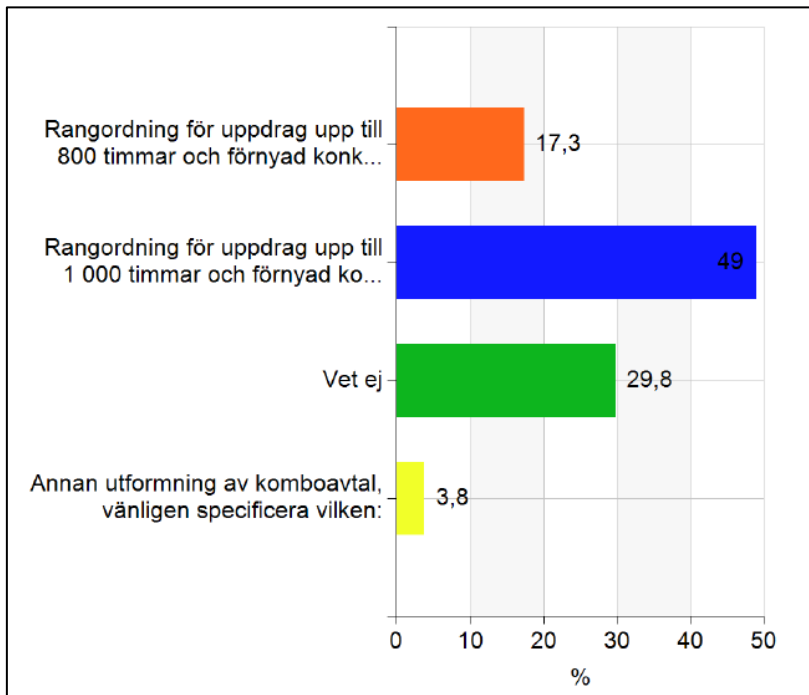


### 6.2.8 Vilken avropsordning är att föredra i ett kommande statligt ramavtal för bemanningstjänster?



De två mest efterfrågade avropsordningarna bland de myndigheter som besvarade frågan var rangordning och komboavtal. Endast cirka elva procent uppgav att de föredrog förnyad konkurrensutsättning.

### 6.2.9 I de fall avrop görs genom ett komboavtal, hur bör ett sådant komboavtal utformas i ett kommande statligt ramavtal för bemanningstjänster?



I det nuvarande ramavtalet (vilket är ett s.k. komboavtal) sker avrop genom rangordning för uppdrag upp till 800 timmar, och förnyad konkurrensutsättning om uppdraget är över 800 timmar. I enkäten tillfrågades myndigheterna om hur ett eventuellt komboavtal bör utformas. 49 procent av myndigheterna angav att gränsen för när förnyad konkurrensutsättning ska användas bör höjas till 1 000 timmar, medan 17,3 procent föredrog den nuvarande modellen med 800 timmar. En stor andel, nästan en tredjedel (29,8 procent), angav "Vet ej".

### 6.2.10 Är det något ytterligare ni tycker att Kammarkollegiet bör känna till/tänka på inför upphandlingen av ett statligt ramavtal för bemanningstjänster?

Respondenterna gavs möjlighet att inkomma med ytterligare synpunkter inför kommande upphandling av ett statligt ramavtal för bemanningstjänster. Nedan anges ett urval av de synpunkter som angavs.

- *Vore bra att kunna specificera specifik kunskap på ett lätt sätt, exempelvis kunskaper i franska gällande läs/tal/skriv enligt CEFR.*
- *Enkla mallar för beskrivning och utvärdering vid förnyad konkurrensutsättning.*
- *Ställ högre krav på bemanningsföretagen att göra tydliga bakgrundskontroller, en seriös referenstagning samt djupintervjuer och tester för att säkerställa att de kan leverera en rimlig kandidat. Idag överläts i praktiken hela det arbetet till kund.*



- *Användarhandledningen har någon gång beskrivits som svårtydd gällande vilken framförhållning avropande myndighet måste ha för olika uppdragslängd, och vilka krav på avropssvarshastighet och när presentation av offererade konsulter kan krävas.*
- *Det har vid flera upphandlingar visat sig att levererade konsulter inte når upp till godtagbara kompetenskrav. Vidare har det framkommit vid flera tillfällen att bemanningsföretag betalar en lön som inte kan anses vara acceptabel. Vår önskan är en funktion där det säkerställs att uthyrda konsulter får en lön som är acceptabel samt att bemanningsföretagen inte erbjuder konsulter som inte når upp till godtagbara kompetenskrav.*
- *Vi tror att nio leverantörer som ni har idag (Stockholm) är lite fler än vad som behövs. Vid FKU får vi ofta fler anbud än nödvändigt, vilket skapar visst merarbete vid utvärdering, då ändå flesta kompetenser är ganska vanliga.*
- *Mindre volymer/lägre kvalificerade tjänster behöver kunna avropas direkt. Era priser har varit 30 % dyrare än våra.*
- *Det är svårt att använda ramavtalet för att avropa mer specialiserade kompetenser. Vi ser gärna fler/högre kompetensnivåer för att säkerställa att ramavtalsleverantörerna har det i sitt utbud. Kanske man hitta ett sätt att även få in mindre och mer nischade bemanningsföretag.*

### 6.2.11 Sammanfattning av myndighetsenkät

Nedan sammanfattas i korthet de viktigaste slutsatserna från myndighetsenkäten.

- En stor andel av myndigheterna som besvarade enkäten har använt det nuvarande ramavtalet för bemanningstjänster, och drygt hälften av respondenterna angav att de planerar att avropa från ramavtalet i framtiden.
- Myndigheterna är till stor del nöjda med ramavtalet och som positiva aspekter angavs bland annat att det är lätt att genomföra avrop och att ramavtalet möjliggör för myndigheterna att snabbt få tag i kompetens. Bland de myndigheter som uppgav sig vara mindre nöjda eller missnöjda var den vanligaste synpunkten att avropade konsulter inte levt upp till ställda krav.
- En majoritet av myndigheterna uppgav att ramavtalsleverantörerna har kunnat erbjuda de kompetenser som har efterfrågats. Bland de kompetenser som inte kunnat erbjudas angavs bland annat controller, upphandlare och kommunikatör.
- Projektledare inom IT, systemutvecklare, rekryterare, statistiker och webbredaktör är några av de kompetenser som myndigheterna anser saknas på det nuvarande ramavtalet.
- De flesta myndigheter är nöjda med de fasta priserna på det nuvarande ramavtalet.
- De två mest efterfrågade avropsordningarna bland myndigheterna är rangordning och komboavtal. Endast cirka elva procent uppgav att de föredrar förnyad konkurrensutsättning.
- Det utvärderingskriterium som flest myndigheter är intresserade av att använda vid förnyad konkurrensutsättning är konsultens erfarenhet.
- Nästan hälften av myndigheterna önskar att gränsen för när förnyad konkurrensutsättning ska användas höjs till 1 000 timmar.



## 6.3 Referensgruppsmöte med myndigheter

De myndigheter som i enkäten, via avropa.se eller på annat sätt anmält intresse att medverka i referensgruppen bjöds in till ett möte. Projektgruppen genomförde ett digitalt referensgruppsmöte med flera myndigheter samt ett separat möte med en myndighet under september 2023.

Sammanlagt deltog sju företrädare från sju avropsberättigade myndigheter. Bland de representerade myndigheterna fanns både större och mindre myndigheter.

Syftet med referensgruppsmötena var att, som ett komplement till enkäten och på ett fördjupat plan, ge myndigheterna möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter rörande det befintliga ramavtalet och ge generella synpunkter avseende en eventuellt kommande upphandling av ett statligt ramavtal.

### 6.3.1 Redovisning av referensgruppsmöte

Referensgruppsdeltagarna fick inför mötet ta del av en agenda med frågor och ombads att vid behov stämma av frågorna med andra berörda inom organisationen innan referensgruppsmötet. Frågorna berörde bland annat följande områden:

- Anbudsområden
- Antal ramavtalsleverantörer
- Avropsordning
- Erfarenheter av avrop
- Kvalificeringskrav
- Tilldelningskriterier
- Kompetenser/kompetensnivåer
- Prismodell
- Avtalsvillkor
- Övrigt

I nedanstående avsnitt redogörs för det som framkom om respektive område vid diskussionerna med referensgruppen.

### 6.3.2 Anbudsområden

Frågan ställdes hur referensgruppen såg på den nuvarande indelningen i anbudsområden (kontorstjänster/IT-tjänster och åtta riksområden).

Flera myndigheter ansåg att indelningen i kontorstjänster och IT-tjänster är bra.

Vad gäller den geografiska indelningen så konstaterade en myndighet att det är bra att ramavtalet täcker in hela landet. En annan myndighet såg inte att myndigheten tjänar på en indelning i åtta riksområden och tyckte att det vore bättre med ett rikstäckande avtal. En tredje myndighet hade inget behov av ett rikstäckande avtal och tyckte att den nuvarande indelningen är bra.



Referensgruppen fick också frågan hur de såg på att lägga till ett rikstäckande anbudsområde för avrop där myndigheten inte har behov av att ha en konsult på en viss ort.

Referensgruppen såg det som positivt att lägga till ett rikstäckande anbudsområde för konsulter som arbetar på distans. Bland annat sades att en konsult som arbetar digitalt på distans kan vara en bra lösning när tjänsten är svår att tillsätta eller när det uppstår akuta behov (t.ex. inom IT-området).

### 6.3.3 Antal ramavtalsleverantörer

Referensgruppen fick två frågor gällande antalet ramavtalsleverantörer, dels om det är för många ramavtalsleverantörer på det nuvarande ramavtalet, dels hur många ramavtalsleverantörer det bör tecknas ramavtal med.

Majoriteten av myndigheterna ansåg att det är för många ramavtalsleverantörer på det nuvarande ramavtalet och föreslog fem till sex ramavtalsleverantörer i stället för nio som det är nu. Ett skäl som nämndes till att minska antalet ramavtalsleverantörer var att det i nuvarande ramavtal blir för mycket administration vid förnyade konkurrensutsättningar.

En myndighet var av annan åsikt och tyckte att det fungerar bra med nio ramavtalsleverantörer, medan en annan myndighet inte tyckte att antalet spelar så stor roll.

### 6.3.4 Avropsordning

I den kombinerade avropsordning som tillämpas i nuvarande ramavtal går gränsen mellan rangordning och förnyad konkurrensutsättning vid 800 timmar, dvs. avrop t.o.m. 800 timmar sker genom rangordning och avrop överstigande 800 timmar sker genom förnyad konkurrensutsättning. Frågan ställdes om referensgruppen var nöjda med 800-timmarsgränsen eller om den borde höjas/sänkas.

Flera myndigheter föreslog att gränsen borde höjas till 1 000 timmar. En myndighet tyckte att gränsen är bra som den är.

### 6.3.5 Erfarenheter av avrop

Referensgruppen ombads berätta om vilka erfarenheter de hade av avrop genom rangordning respektive förnyad konkurrensutsättning.

#### 6.3.5.1 Erfarenheter av avrop genom rangordning

Ett par myndigheter konstaterade att avrop av vissa kompetenser, såsom t.ex. vaktmästare och receptionist, har fungerat bra, medan avrop av andra kompetenser, såsom t.ex. arkivarie och HR-administratör, har fungerat sämre. Problem som förekommit är att leverantörerna inte har kunnat hitta rätt kompetens och att erbjudna konsulter inte har



levt upp till de krav som ställts. Det har också förekommit att konsulterna inte stannar kvar under hela uppdragstiden.

En myndighet hade enbart goda erfarenheter av avrop genom rangordning, avropsförfarandet upplevs smidigt och har lett till att myndigheten fått konsulter med efterfrågad kompetens. Myndigheten konstaterade att när avrop sker genom rangordning vet leverantören att denne kommer få uppdraget vilket gör att denne anstränger sig mer för att hitta rätt kompetens. Det har däremot varit fler problem med avrop genom förnyad konkurrensutsättning.

#### 6.3.5.2 Erfarenheter av avrop genom förnyad konkurrensutsättning

Bland de myndigheter i referensgruppen som avropat genom förnyad konkurrensutsättning var det flera myndigheter som hade negativa erfarenheter av sådana avrop. Det har bland annat förekommit att konsulter inte haft rätt kompetens för uppdraget, men också att en del konsulter hoppat av på grund av att de getts en felaktig bild av uppdraget från leverantören, att de fått fasta anställningar eller kommit in på en utbildning.

Ett annat problem som lyftes av flera av myndigheterna är att leverantörerna erbjudit konsulterna för låga ersättningar. Det har bland annat fått till följd att konsulterna ofta valt att hoppa av uppdrag, ibland har detta skett under pågående uppdrag och ibland under tiden att säkerhetsprovningen genomförts. Hos flera myndigheter har det även förekommit att konsulter har börjat ställa frågor om lön till myndigheten, trots att det är leverantören som är konsultens arbetsgivare och inte myndigheten.

En myndighet nämnde också att ett problem när det gäller avhopp av konsulter är att myndigheten inte haft kapacitet att erbjuda utbildning till de konsulter som har kommit in som ersättare efter avhopp.

#### 6.3.5.3 Tilldelningskriterier vid avrop genom förnyad konkurrensutsättning

Referensgruppen fick frågan om fler parametrar än pris brukar användas vid avrop.

Flera myndigheter svarade att de ställt krav avseende kompetens och erfarenhet och en av myndigheterna menade att det rört sig om både ska- och bör-krav. En annan myndighet hade enbart använt pris (kompletterat med ska-krav).

#### 6.3.5.4 Om avropssvar

Frågan ställdes om det någon gång varit svårt att få avropssvar och om det i sådant fall varit vanligt förekommande att avropssvar uteblivit.

Ingen av myndigheterna svarade att de haft problem med att få avropssvar. Däremot konstaterade en myndighet att leverantören inte alltid har kunnat erbjuda en konsult och en annan myndighet att kandidatpresentationerna ibland varit alltför kortfattade. Problemet med alltför kortfattade kandidatpresentationer har bland annat förekommit vid avrop av IT-tekniker och helpdeskpersonal.



### 6.3.6 Kvalificeringskrav

Referensgruppen fick frågan vilka kvalificeringskrav de ansåg borde ställas på leverantörerna i en kommande upphandling.

Nedanstående förslag på kvalificeringskrav nämndes av myndigheterna:

- Krav på ett systematiskt kvalitetsarbete.
- Krav på en process för hur leverantören bemannar och följer upp uppdrag.
- Krav på en process för hur leverantören säkerställer kompetensutveckling.
- Krav på social hållbarhet.
- Krav på att leverantörerna tar sitt arbetsgivaransvar.
- Krav på att ekonomin är i ordning.
- Krav på ett gott arbetsmiljöarbete och bra anställningsförhållanden.
- Krav på informationssäkerhet.

### 6.3.7 Tilldelningskriterier

På frågan om vilka tilldelningskriterier som bör användas i samband med utvärdering av anbud i en kommande upphandling nämndes bland annat att referensuppdrag och processbeskrivningar är viktiga. Ett annat förslag var utvärdering av nöjdhetsindex.

### 6.3.8 Kompetenser/kompetensnivåer

#### 6.3.8.1 Behov av ytterligare kompetenser/kompetensnivåer

Referensgruppen fick frågan om det är några kompetenser/kompetensnivåer som man anser bör läggas till i, tas bort från eller ändras i det nuvarande ramavtalet.

En myndighet berättade att de ofta har behov av kompetens som hamnar mitt emellan administration och forskning, vilket är en svår nisch för bemanningsföretag. Myndigheten löser det ofta genom att omfördela resurserna internt, därigenom tillsätts tjänster som kräver särskild kompetens med interna resurser och de lite enklare administrativa tjänsterna kan utföras av inhyrda konsulter.

En annan myndighet konstaterade att de har behov av att avropa kompetensen HR-partner, en roll som innefattar att kunna hjälpa till med rekryteringar.

Några myndigheter konstaterade att de inte saknar någon kompetens.

Flera myndigheter önskade högre kompetensnivåer. En myndighet önskade detta specifikt för kompetenserna IT-helpdesk, IT-tekniker och ekonomiassistent. En annan myndighet önskade högre nivåer på de flesta kompetenserna då det är vanligt att det finns behov av seniora konsulter. Myndigheten ville inte behöva lägga in egna krav på kompetens i avropet.



6.3.8.2 Kompetenser/kompetensnivåer som ramavtalsleverantörer haft svårt att tillhandahålla  
På frågan om det finns kompetenser/kompetensnivåer som ramavtalsleverantörer har haft svårt att tillhandahålla svarade en myndighet att det varit svårt att hitta upphandlare, IT-personal som genomför enklare uppgifter (t.ex. servicedesk) och bra ekonomer. Myndigheten var dock nöjd på det stora hela. En annan myndighet nämnde att det varit problem att hitta arkivarier.

Majoriteten av myndigheterna ansåg inte att ramavtalsleverantörerna hade haft svårt att tillhandahålla några kompetenser/kompetensnivåer.

#### 6.3.8.3 Konsulternas erfarenhet

Referensgruppen fick två frågor om konsulternas erfarenhet, dels om konsulternas kompetens/erfarenhet vanligtvis motsvarat de krav på kompetens/erfarenhet som myndigheterna ställt, dels vilka brister som eventuellt förekommit.

En myndighet konstaterade att avrop som innefattat kvalificerade kompetenser hade fungerat jättebra och ofta också hade lett till att konsulten hade anställts. Däremot hade myndigheten upplevt fler problem vid avrop med lägre krav på kompetens.

En annan myndighet berättade att när myndigheten behövt avbryta ett avrop på grund av diverse problem hade ramavtalsleverantören vid det nya avropet erbjudit samma konsult som myndigheten varit missnöjd med, den enda skillnaden var att konsultens CV skrivits om. Leverantören hänvisade till att denne var tvungen att lämna avropssvar. Ytterligare en myndighet hade samma erfarenhet.

### 6.3.9 Prismodell

Modellen med fasta priser diskuterades med referensgruppen.

Flera myndigheter ansåg att fasta priser gör avropen enklare. En myndighet konstaterade att prisnivåerna är bra men att ramavtalsleverantörerna tar en alltför stor andel av priset.

Ett par myndigheter hade erfarenheter av att ramavtalsleverantörerna vid prissättning av uppdrag vid förnyad konkurrensutsättning verkar ha utgått från prisnivåerna för rangordnade avrop, och sedan satt priserna något lägre än dessa. Detta trots att myndigheten angivit högre krav på kompetens än vad som anges som grundkrav för kompetensen i ramavtalet. Myndigheterna menade att de fasta priserna i dessa fall verkade ha fungerat som takpriser vid avrop genom förnyad konkurrensutsättning.

### 6.3.10 Avtalsvillkor

Referensgruppen lyfte inga specifika synpunkter gällande avtalsvillkoren i det nuvarande ramavtalet, annat än att en myndighet ansåg att ramavtalet har fungerat väldigt bra när det gäller att reglera de situationer som kan uppstå när en konsult hoppar av ett uppdrag.



### 6.3.11 Övrigt

På frågan om det nuvarande ramavtalet över lag är enkelt att använda var flera myndigheter av åsikten att ramavtalet fungerar bra. En myndighet uttryckte att det är smidigt att avropa från ramavtalet, men även att tillämpa det.

### 6.3.12 Sammanfattning av referensgruppsmöte

- Det nuvarande ramavtalet uppfattas av myndigheterna som enkelt att använda.
- Myndigheterna anser att den nuvarande indelningen i kontorstjänster och IT-tjänster är bra, däremot finns lite olika åsikter om den geografiska indelningen.
- Myndigheterna är positivt inställda till att lägga till ett rikstäckande anbudsområde för konsulter som arbetar på distans.
- Majoriteten av myndigheterna anser att det är för många ramavtalsleverantörer på det nuvarande ramavtalet.
- Flera myndigheter önskar att gränsen mellan rangordning och förnyad konkurrensutsättning höjs från 800 timmar till 1 000 timmar.
- Avrop genom rangordning verkar generellt sett ha fungerat bättre för myndigheterna än avrop genom förnyad konkurrensutsättning.
- De kompetenser som ingår i nuvarande ramavtal täcker till största delen myndigheternas behov, men flera myndigheter efterfrågar högre kompetensnivåer i ett kommande ramavtal.



# 7 Marknadsundersökning

## 7.1 Inledning

För att kartlägga marknadens utbud inom det aktuella ramavtalsområdet och samla in och analysera synpunkter på det befintliga ramavtalet har det i förstudien genomförts möten med sex av de nuvarande ramavtalsleverantörerna samt med ytterligare två leverantörer.

## 7.2 Möte med leverantörer

### 7.2.1 Om leverantörmöten

Mötena har genomförts i syfte att diskutera hur det nuvarande ramavtalet fungerar och vad som kan förbättras samt hur trender och utmaningar i branschen kan påverka det kommande ramavtalet. Leverantörerna har i samband med inbjudan fått dels ett antal frågor att besvara skriftligen, dels en agenda med frågeställningar att besvara/diskutera under mötet.

Under avsnitt 7.2.2 – 7.2.4 redovisas de frågeställningar som belystes och de synpunkter som framkom under leverantörmötena.

### 7.2.2 Om branschen

#### 7.2.2.1 Konkurrenten på marknaden

Leverantörerna var eniga om att det råder en stark konkurrens på marknaden och att tillväxten av nya företag är stor, mycket tack vare att tröskeln för att starta ett bolag inom bemanningsbranschen är låg. En konsekvens av konkurrenssituationen på marknaden är att det råder stor prispress.

#### 7.2.2.2 Trender i branschen

Leverantörerna ombads att redogöra för vilka trender de ser inom branschen, några av dessa anges nedan.

- Det finns en större efterfrågan på deltidstjänster bland myndigheter vilket vanligtvis beror på att myndigheterna inte har ekonomiska förutsättningar att ta in en konsult på heltid.
- Det råder en kompetensbrist på marknaden, särskilt när det gäller tjänster som kräver specialistkompetens. Detta leder till att tillsättningar drar ut på tiden och att arbetsgivaren i vissa fall inte hittar rätt kompetens.
- Det har blivit allt viktigare att kunna attrahera de talanger som finns på marknaden. Arbetsgivare arbetar även med att utveckla kompetensen hos

medarbetare genom uppdatering och förädling av redan befintlig kompetens (s.k. upskilling) och tillförande av ny kompetens (s.k. reskilling).

- Arbetsgivare tillför mångfald som en del av deras rekryteringsstrategi.
- Branschen digitaliseras i hög fart vilket särskilt påverkar hur leverantörerna når ut till kandidaterna och hur dessa når leverantörerna. Det är emellertid fortfarande viktigt med personliga möten.
- Teknisk anpassning sker utifrån AI-utvecklingen inom branschen.

#### 7.2.2.3 Pandemins effekt på användandet av bemanningstjänster

Leverantörerna tillfrågades om det skett några förändringar kring användandet av bemanningstjänster under pandemin som kunde anses vara bestående.

Flera leverantörer lyfte att arbetsgivare arbetar mer digitaliserat och att medarbetare i större utsträckning önskar arbeta hemifrån. Att ha möjlighet att arbeta på distans kommer att vara en allt viktigare faktor när kandidater tar ställning till om de ska ta uppdraget eller inte. Andra viktiga faktorer för kandidater när de väljer uppdrag är balans mellan fritid och arbetsliv samt den egna utvecklingen. Även företagets värderingar och kultur påverkar val av uppdrag, det kan handla om frågor som exempelvis mångfald, jämställdhet, inkludering och klimatarbete.

En av leverantörerna ser inte att distansarbetet är här för att stanna och hänvisade till statistik som visar att antalet personer som enbart arbetar hemifrån har minskat sedan pandemin tog slut.

### 7.2.3 Om nuvarande ramavtal

#### 7.2.3.1 Positiva erfarenheter av nuvarande ramavtal

Nedan anges ett urval av leverantörernas positiva erfarenheter av nuvarande ramavtal.

- Den största fördelen med ramavtalet är att avrop kan göras via rangordning vilket gör avropen lättare att genomföra, detta upplevs som positivt bland myndigheterna.
- Att öka gränsen för rangordnade avrop till 800 timmar har varit mycket populärt. Ökningen från 500 till 800 timmar innebär att det är möjligt att erbjuda konsulter längre uppdrag.
- De fasta priserna vid rangordnade avrop är bra prissatta, priserna innebär att leverantören kan leverera. Vid fri prissättning blir priserna för låga vilket i sin tur leder till att det blir svårare att attrahera konsulter. De nuvarande priserna innebär även att kandidater i mindre utsträckning hoppar av uppdrag.
- I och med att så många olika roller inkluderas i ramavtalet täcks myndigheternas behov in.
- Beskrivningarna av de kompetenser som ramavtalet omfattar är tydliga vilket minskar risken för missförstånd.
- Det är positivt att ramavtalet utökades med interimsschefer och hybridtjänster.
- Det är bra att vissa kompetenser finns i flera nivåer.
- Det är ett flexibelt ramavtal som möjliggör avrop av allt från en enstaka konsult till ett stort antal konsulter.



- Möjligheten till överrekrytering ses som positiv av både myndigheter och leverantörer.
- Ramavtalet har aldrig varit så tydligt som det är nu, det är lätt att hitta information.

#### 7.2.3.2 Negativa erfarenheter av nuvarande ramavtal

Nedan anges ett urval av leverantörernas negativa erfarenheter av nuvarande ramavtal.

- Gränsen för när en förnyad konkurrensutsättning måste göras på 800 timmar är för låg.
- Det finns för få roller inom yrkesområdet IT. Testare, programmerade och utvecklare inom Linux/Windows är roller som skulle vara intressanta att addera till ramavtalet.
- Förnyade konkurrensutsättningar är alltför administrativt tidskrävande och vid nio av tio avrop utvärderas enbart pris. Som leverantör blir man låst till en kravprofil som kanske inte alltid är realistisk till ett lågt pris. Avropsförfarandet innebär att det inte är möjligt att ha en dialog med kunden.
- Uppsägningstiden i kollektivavtalet för konsulter som säger upp sig från leverantören matchar inte alltid uppsägningstiden i ramavtalet.
- I vissa fall har det uppkommit diskussioner gällande tolkning av avtalsvillkor som reglerar vilka kostnader som ska betalas av myndigheten i samband med att konsulter anställs av myndigheten. Regleringen kring detta behöver tydliggöras.
- Den geografiska indelningen som innebär att ramavtalet har delats upp i riksområden enligt NUTS 2 är mindre bra. Det är alltför stora geografiska områden vilket gör det svårt för vissa leverantörer att leverera inom hela riksområdet. Det vore bättre att ha en länsindelning.

#### 7.2.3.3 Faktorer som är betydelsefulla för avropsberättigade myndigheter

Nedan anges de faktorer som leverantörerna uppfattat som särskilt viktiga för de avropsberättigade myndigheterna.

- Att avropen är enkla att genomföra och att rätt person anlitas för det specifika uppdraget.
- Fasta priser, mångfalden av roller på ramavtalet och möjligheten att ha en kontinuerlig kontakt med en och samma leverantör.
- Snabb återkoppling och en bra dialog.
- Konsultens personlighet och att denne har efterfrågad kompetens.
- Att leverantören meddelar myndigheten när det inte möjligt att uppfylla de krav som ställts av myndigheten.

## 7.2.4 Om utformningen av kommande upphandling

### 7.2.4.1 Indelning i anbudsområden

Leverantörerna ombads att komma med synpunkter på den indelning i anbudsområden som användes i den föregående upphandlingen. Upphandlingen bestod av två yrkesområden (kontorstjänster och IT-tjänster), respektive yrkesområde var i sin tur uppdelat i åtta geografiska områden (riksområden).



Samtliga leverantörer uppgav att de var nöjda med indelningen i två yrkesområden, och merparten var även nöjda med den geografiska indelningen i riksområden. En leverantör menade dock att de geografiska områdena var för stora och att en länsindelning var att föredra.

En leverantör ansåg att riksområdet Stockholm skulle kunna delas upp i mindre delar, på så sätt skulle avropen fördelas mer jämt mellan ramavtalsleverantörerna. Detta skulle gynna branschen då det kan vara problematiskt om merparten av avropen hamnar hos enbart en ramavtalsleverantör med tanke på den kompetensbrist som finns på marknaden. Leverantören ansåg också att ett alternativ skulle kunna vara att samtliga avrop i riksområdet Stockholm genomförs genom förnyad konkurrensutsättning.

Det framfördes även ett förslag på att begränsa hur många anbudsområden som en anbudsgivare kan tilldelas i upphandlingen för att på så sätt skapa en större konkurrens på ramavtalet. Med en sådan modell skulle anbudsgivaren i sitt anbud ange vilket/vilka anbudsområde/n som denne helst vill tilldelas.

#### 7.2.4.2 Rikstäckande anbudsområde

Projektgruppen tillfrågade leverantörerna hur de såg på att tillföra ett rikstäckande anbudsområde som i så fall skulle användas vid avrop där myndigheten inte har behov av att ha en konsult på en viss ort.

Flera av leverantörerna såg positivt på att lägga till ett rikstäckande anbudsområde då det har blivit vanligare att kunder öppnar upp för att konsulter kan arbeta på distans från en annan ort än den myndigheten är lokaliserad på. Det skulle göra det lättare att hitta konsulter, särskilt när det gäller konsulter med en smal profil. Det skulle även medföra en större flexibilitet och visa på ett modernt arbetssätt.

En leverantör framhöll att möjligheten att arbeta på distans går att lösa utan att lägga till ett rikstäckande anbudsområde genom att konsulten hämtar utrustning på ett av arbetsgivarens kontor och sedan arbetar hemifrån.

#### 7.2.4.3 Avropsordning

Avrop från det nuvarande ramavtalet sker genom en så kallad kombinerad avropsordning innebärande att enskilda avrop uppgående till maximalt 800 timmar görs enligt rangordning. I övriga fall sker avrop genom förnyad konkurrensutsättning. Leverantörerna tillfrågades hur de såg på denna avropsordning.

Majoriteten av leverantörerna ansåg att ett kommande ramavtal även fortsättningsvis kan ha en kombinerad avropsordning, men att gränsen för när en förnyad konkurrensutsättning ska genomföras bör höjas. Som förslag på ny gräns angavs både 1 000 och 1 200 timmar.

Ett problem med att gränsen är satt till 800 timmar, vilket motsvarar ett uppdrag på cirka fem månader, är att denna uppdragslängd inte berättigar kandidater till A-kassa där gränsen är satt till sex månader. Eftersom många konsulter går på A-kassa försvårar gränsen på 800 timmar arbetet med att tillsätta dessa konsulter.



Ett annat argument som framfördes för att höja gränsen är att vissa mer kvalificerade tjänster, såsom jurister och upphandlare nivå 2, är svåra att tillsätta på de korta uppdrag som avropas genom rangordning.

Det är även problematiskt när ett uppdrag blir längre än beräknat och det innebär att myndigheten efter 800 timmar behöver göra en förnyad konkurrensutsättning eftersom det kan leda till att myndigheten inte erbjuds samma konsult.

En leverantör framförde att den nuvarande avropsordningen är bra och att gränsen på 800 timmar för när en förnyad konkurrensutsättning ska göras är rimlig. Det är bra att kortare uppdrag inte behöver avropas genom förnyad konkurrensutsättning. Däremot skulle det vara bra att ha en mer komprimerad process för kortare uppdrag på upp till 20 dagar för att på så sätt snabba upp tillsättningen av kandidater till de lite enklare uppdragen.

Även processen för förnyad konkurrensutsättning bör komprimeras för att minska tidsspannet mellan avropssvar och tilldelningsbeslut. Det är vanligt att detta tidsspann blir för långt vilket får som följd att den konsult som angivits i avropssvaret inte längre finns tillgänglig när tilldelningsbeslutet väl fattats, detta gäller särskilt konsulter med kompetens som efterfrågas av många arbetsgivare. Om processen kan komprimeras är det en fördel för både kund och leverantör.

Ett annat förslag som lades fram var att samtliga rangordnade leverantörer bör få avropsförfrågan i samband med att ett avrop görs. Den först rangordnade leverantören skulle vara den som i första hand hanterar avropet, men genom att även de andra ramavtalsleverantörerna får avropsförfrågan kan dessa förbereda sig och snabbare hantera avropet ifall den först rangordnade leverantören inte har möjlighet att tillsätta efterfrågad konsult. Konsulter kan bli tillgängliga med kort varsel och då är det en fördel att vara förberedd. Detta förfarande kan innebära att leverantörer utför arbete i onödan, men det är en fördel för kund då det ökar möjligheten för snabbare tillsättning av konsult.

När det gäller rollerna hybrid och interimscief som är mer ovanliga profiler passar, enligt en av leverantörerna, förnyad konkurrensutsättning bra då dessa är svårare att hitta och innefattar fler parametrar. Leverantören menade vidare att övriga roller inom IT bör avropas enbart genom rangordning.

#### 7.2.4.4 Leverantörskrav

Leverantörerna tillfrågades om vilka krav rörande ekonomisk och teknisk kapacitet som är lämpliga att ställa i en eventuellt kommande upphandling. Nedan anges ett urval av de förslag på leverantörskrav som angavs.

- Krav på en viss nivå av kreditvärdighet.
- Krav på en viss årsomsättning.
- Krav på referensuppdrag.
- Krav på lokal anknnytning med kontor, personal och medarbetare på orten.
- Krav på att leverantören är ett auktoriserat bemanningsföretag.
- Krav på att inneha bemannings- och uppföljningsprocesser.
- Krav på kvalitets- och miljöledningssystem.

- Krav på att ha erfarna nyckelpersoner i kundteam.
- Krav på interna personalresurser, exempelvis konsultchefer.
- Krav på ett visst antal konsulter inom området som upphandlas.

#### 7.2.4.5 Utvärderingsmodell

I den föregående upphandlingen utvärderades referensuppdrag och processbeskrivning. Anbudsgivare erhöll mervärden kopplade till dessa tilldelningskriterier. Inga priser utvärderades.

Merparten av leverantörerna var positivt inställda till de tilldelningskriterier som användes i den föregående upphandlingen, men framförde samtidigt vissa invändningar gällande dessa.

En av leverantörerna menade att de flesta större leverantörer vanligtvis får full poäng för referensuppdrag i utvärderingen vilket innebär att dessa inte får något utslag i utvärderingen. Ett annat problem är att även om leverantören har nöjda kunder är det inte alltid som dessa kunder vill ställa upp i en referenstagning. En ytterligare aspekt är att referenstagningen ligger utanför leverantörens kontroll och att det finns risk för att kunder fyller i formuläret felaktigt vilket kan få stora konsekvenser för en anbudsgivare.

När det gäller tilldelningskriteriet processbeskrivning framförde flera leverantörer att det kunde ha utformats på ett annat sätt. En leverantör ansåg att det sattes en alltför snäv begränsning vad gäller antalet tillåtna tecken i den processbeskrivning som utvärderades vilket ledde till att beskrivningen behövde kortas ned alltför mycket. Frågorna som skulle besvaras gick dessutom i varandra vilket också bidrog till att det var svårt att hålla beskrivningen kort. En annan synpunkt var att kriteriet var alltför generellt utformat i den föregående upphandlingen vilket fick som följd att det inte gavs möjligheter för anbudsgivare att skilja ut sig i mängden. Leverantören menade att kriteriet borde innefatta mjuka värden som styrs av människor och inte av processer, såsom exempelvis hur leverantören hanterar konsulten.

Vidare framfördes det förslag på att inkludera en del som rör mångfald och inkludering (social hållbarhet) i processbeskrivningen för att visa hur leverantörerna arbetar med att inkludera fler personer inom offentlig sektor.

En leverantör angav att de processbeskrivningar som användes som tilldelningskriterium i den förra upphandlingen istället bör utformas som obligatoriska krav då det är viktigt att de bolag som erhåller ramavtal har bra processer. Dessutom har de flesta bolag processer vilket gör att kriteriet inte skulle få någon effekt på utvärderingen.

Nedan anges ett urval av andra förslag på tilldelningskriterier som lades fram.

- Intervjuer.
- Lokal närvaro.
- Muntlig presentation av case.
- Hållbarhet.
- Antal konsulter.

- CV för utvärdering av konsulters kompetens.
- Beskrivning av system för hantering av CV som säkerställer att lagar och regler gällande GDPR och antidiskriminering följs.
- Beskrivning av process för hur väl konsulter tas om hand av leverantören.

#### 7.2.4.6 Kompetenser

Det nuvarande ramavtalet omfattar 18 olika kompetenser inom yrkesområdet kontorstjänster och fyra kompetenser inom yrkesområdet IT-tjänster.

Leverantörerna ansåg att kravställningar kopplade till de kompetenser som omfattas av det nuvarande ramavtalet generellt är bra och relevanta. Vissa kompetenser har av olika anledningar emellertid visat sig vara särskilt svåra att tillhandahålla under ramavtalsperioden, dessa anges nedan.

- Arkivarier.
- Registratorer.
- Personal inom IT.
- Seniora upphandlare, jurister och controllers.
- Hybridrollen.

Som skäl till att det har varit svårt att tillsätta vissa kompetenser angavs bland annat följande.

- Att de fasta priserna för berörda kompetenser är för låga.
- Att utbudet av konsulter är begränsat.
- Att personer med kvalificerade tjänster är mindre benägna att ta kortare uppdrag.
- Att myndigheten enbart utvärderar på pris och att kravprofilen är för snäv.
- Att det tar för lång tid mellan annonsering av den förnyade konkurrensutsättningen och tilldelningsbeslutet vilket leder till att erbjuden konsult i avropssvaret väljer ett annat uppdrag.
- Att kompetensen inte finns tillgänglig för tillfället eller att det inte är möjligt att tillsätta uppdraget inom de uppsatta tidsramarna.
- Att det finns en låg rörlighet på marknaden.
- Att myndigheten har krav på att konsulten ska befinna sig på kontoret.

Leverantörerna tillfrågades även om det fanns kompetenser som bör läggas till i en kommande upphandling, nedan anges ett urval av de svar som gavs.

- HR-generalist och HR-specialist.
- Tentavakt.
- Kundvärd.
- Utvecklare inom java, C sharp och Linux/Windows.
- Testare.
- Programmerare.
- Fastighetsförvaltarroll.
- Lagerpersonal.
- Chefsassistent.





Därtill angavs att det finns vissa kompetenser som skulle behöva brytas upp i flera varianter för att kunna möta myndigheternas skiftande behov, ett sådant exempel är kompetensen kommunikator som efterfrågas ofta. Det framfördes även behov av att lägga till ytterligare nivåer för vissa kompetenser, exempelvis helpdesk och IT-tekniker.

Bland de kompetenser som leverantörerna såg en liten efterfrågan på angavs inköpare vilket sannolikt har att göra med att myndigheter i större utsträckning avropar upphandlare. Även jurister med den kompetens som är angiven i ramavtalet avropas i liten utsträckning då myndigheter främst vill ha jurister som kan ta sig an en mer komplex roll på myndigheten.

#### 7.2.4.7 Priser

I det nuvarande ramavtalet används fasta priser vid avrop av uppdrag uppgående till maximalt 800 timmar. Vid avrop av uppdrag över 800 timmar sätts priserna vid en förnyad konkurrenssättning.

Leverantörerna tillfrågades om fasta priser bör användas även fortsättningsvis och om de hade några synpunkter gällande prisnivåerna.

Samtliga leverantörer var positiva till att ha fasta priser och menade att prisnivåerna på det nuvarande ramavtalet generellt sett är väl balanserade. Leverantörerna uppgav att fasta priser underlättar tillsättande av tjänster så länge priserna speglar lönenivåerna för motsvarande tjänster på myndigheterna. Prisnivåerna har även inneburit att färre avhopp skett under uppdragstiden. Det är även bra att priserna är indexreglerade.

#### 7.2.4.8 Avtalsvillkor

Leverantörerna gavs möjlighet att inkomma med förslag på ändringar av avtalsvillkoren i det nuvarande ramavtalet. Nedan anges ett urval av dessa synpunkter.

- Tiden för att lämna avropssvar bör utökas från fyra till sex timmar, det bör även anges att det endast gäller helgfria vardagar.
- Förlängning av ej slutförda uppdrag bör kunna ske med 25 procent av beräknad/uppskattad tidsåtgång för uppdraget, istället för 10 procent.
- Den tid som ramavtalsleverantören har på sig att påtala eventuella brister i avropsförfrågan bör vara minst 15 dagar.
- Redovisning av statistiken är väldigt tidskrävande. En viss nivå av statistik är helt rimlig men inte den nivå som gäller på nuvarande ramavtal. Det finns inget system som stödjer detta.
- Såsom rätten till avbeställning är reglerad är det endast leverantören som tar en risk. För att det ska vara ett affärsmässigt ramavtal måste även kunden bära en del av risken vid eventuell uppsägning av konsult. Uppsägningstiden bör åtminstone vara en vecka för uppdrag som är kortare än en månad och för uppdrag som är längre än en månad bör det vara två veckor. Uppdrag som är kortare än en månad existerar inte då det knappt finns kandidater som är intresserade av ett sådant kort uppdrag.
- Avropsberättigades önskan kring övertag av konsult under pågående uppdrag bör tydliggöras.



- Det bör läggas till ett avtalsvillkor som reglerar hur lång tid en avropsberättigad får ta på sig att utvärdera anbud som har inkommit via förnyad konkurrensutsättning.
- Det är viktigt att byte av konsult regleras vad gäller kostnader och tillvägagångssätt.
- Då majoriteten av leverantörerna är bundna av kollektivavtal medför detta att samtliga konsulter får en lönerrevision i maj varje år, detta bör speglas i prisjusteringsklausulen i ramavtalet.
- Prisjusteringar bör följa kollektivavtalsreglerade lönekostnadsökningar enligt branschens centrala kollektivavtal.
- Om fasta priser används bör Kammarkollegiet ansvara för att genomföra den årliga prisjusteringen för att minska administrationen för myndigheter och leverantörer. Det skulle även innebära att samtliga leverantörer hela tiden har samma priser att utgå ifrån.
- En leverantör som tackar nej och/eller inte besvarar exempelvis tre avrop som gjorts genom förnyad konkurrensutsättning bör flyttas ned i rangordning och/eller stängas av från att ta emot fler avrop under en given period.

#### 7.2.4.9 Avhopp under uppdragstiden

Den vanligaste anledningen till att en konsult hoppar av ett uppdrag är, enligt leverantörerna, att det tagit alltför lång tid mellan avropssvar och tilldelningsbeslut vid avrop som gjorts genom förnyad konkurrensutsättning. När detta sker beror det oftast på att den konsult som erbjudits i avropssvaret hinner hitta ett annat uppdrag.

Leverantörerna var emellertid eniga om att det är ovanligt att en konsult hoppar av ett uppdrag i förtid när denne väl har påbörjat det. När det väl sker kan det bland annat bero på att konsulten anser sig ha för låg lön, att denne erbjudits ett längre uppdrag eller att säkerhetsprövningen av konsulten tar för lång tid.

Vad gäller frågan hur lång tid det är rimligt att ramavtalsleverantören ska ha på sig att tillsätta en ny konsult när en den ursprungliga konsulten hoppat av uppgav leverantörerna allt från ett par dagar till två veckor. Leverantörerna var emellertid eniga om att tidsramen för att tillsätta en ersättare bör vara satt i relation till hur kvalificerad tjänst det rör sig om. Ibland kan det exempelvis vara nödvändigt att gå ut med en ny annons om konsultens arbetsuppgifter inte stämde överens med uppdragsbeskrivningen.

#### 7.2.4.10 Kriterier vid förnyad konkurrensutsättning

Leverantörerna ombads att redogöra för vilka aspekter som är lämpliga för avropsberättigade att utvärdera i det fall avrop görs genom förnyad konkurrensutsättning.

Leverantörerna var ense om att myndigheterna oftare bör använda fler tilldelningskriterier än pris vid avrop som görs genom förnyad konkurrensutsättning. Att enbart utvärdera pris leder till en alltför stor prispress vilket i sin tur ibland innebär att den bästa konsulten inte kan tillsättas för uppdraget. Alltför låga priser kan även innebära att konsulter hoppar av uppdrag.



Bland de tilldelningskriterier som i övrigt lyftes fram av leverantörerna var referensuppdrag, utbildning, erfarenhet intervju, tillgänglighet, lokal närvaro samt rekryterings- eller matchningsprocess.

En leverantör föreslog att fasta priser bör gälla vid förnyad konkurrensutsättning och att mervärde ges gällande konsultens kompetens som kan verifieras genom CV och intervju. Ett sådant upplägg skulle underlätta för myndigheterna att hitta rätt konsult till uppdraget.

#### 7.2.4.11 Underleverantörer

Flera av leverantörerna uppgav att de använder underleverantörer som besitter någon slags specialistkompetens, det kan exempelvis vara konsulter som arbetar som interimsschefer. Underleverantörer används även för tester och bakgrundskontroller.

### 7.2.5 Sammanfattning av leverantörsmöten

Sammanfattningsvis kan konstateras att leverantörerna generellt är nöjda med den föregående upphandlingen och det nuvarande ramavtalet. De förespråkar i huvudsak ett liknande upplägg inför kommande upphandling.

En förändring som föreslogs av en majoritet av leverantörerna var att gränsen för när en förnyad konkurrensutsättning ska genomföras bör höjas från 800 timmar till 1 000 alternativt 1 200 timmar. Det fanns även många förslag på förändringar i avtalsvillkoren gällande bland annat avbeställning, prisjustering, övertag av konsult samt förlängning av ej slutförda uppdrag. Därtill framkom att flera leverantörer anser att de kompetenser som nuvarande ramavtal omfattar behöver ses över.

## 7.3 Möte med branschorganisation

Möte har genomförts med branschorganisationen Kompetensföretagen för att diskutera frågor kopplade till branschen och marknaden såsom vilka trender och utmaningar som finns och hur dessa kan påverka det kommande ramavtalet. Branschorganisationerna har i samband med inbjudan fått en agenda med frågeställningar att besvara eller diskutera under mötet.

Under avsnitten nedan redovisas frågeställningar som belystes och synpunkter som framkom under mötet. Även arbetsrättsliga villkor diskuterades, för en redovisning av vad som sades om detta hänvisas till avsnitt 9.3.2.

### 7.3.1 Om Kompetensföretagen

Kompetensföretagen är ett av totalt nio förbund inom Almega och har i nuläget cirka 900 medlemsföretag. Kompetensföretagen består av sektorerna bemanning, rekrytering och omställning. Bemanningssektorn är störst och står för 94 procent av medlemsföretagens totala omsättning.



Den främsta anledningen till att företag väljer att gå med i organisationen är att de önskar att ansluta sig till det kollektivavtal som Kompetensföretagen har tecknat. Den stora bredden av företagen är anslutna till kollektivavtalet, medan enbart ett fåtal av de minsta bolagen är anslutna (få bolag med färre än tio anställda är medlemsföretag).

Kompetensföretagen har också tagit fram en auktorisation som kan användas i upphandlingar som ska påvisa att de auktoriserade företagen är seriösa. Auktorisation finns inom alla tre sektorer och används främst inom städbranschen.

## 7.3.2 Om branschen och marknaden

### 7.3.2.1 Allmänt

Bemanningsbranschen är en konjunkturmätare. Många arbetsgivare använder bemanningskonsulter som en buffert för att täcka upp när konjunkturen är god, vilket ofta leder till att konsulten anställs. När konjunkturen är vikande är det konsulterna som arbetsgivaren gör sig av med först.

Det finns många mindre nischade bemanningsföretag, men även de stora bolagen har nischade verksamheter. Det är vanligast med nischade bolag inom IT, men det förekommer även inom andra områden såsom HR, vård, bygg och marknadsföring.

Marknaden för bemanningsföretag växer och det föreligger en väl fungerande konkurrens. Det finns en stor variation av företag och inget företag har en monopolposition.

2021 var ungefär 192 000 anställda inom bemanningsbranschen och penetrationsgraden, dvs. hur stor andel av den sysselsatta befolkningen som arbetar i ett bemanningsföretag, har ökat och uppgår nu till två procent (i exempelvis Nederländerna är motsvarande siffra mellan fyra och fem procent).

### 7.3.2.2 Trender på marknaden

Kompetensföretagen har bland annat noterat följande trender på marknaden.

- AI.
- Digitalisering.
- Stödtjänster.
- 24-månadersregeln i nya LAS.

Kompetensföretagen deltog i förhandlingarna som ledde fram till ändringarna i LAS gällande den nya 24-månadersregeln. Därefter har organisationen arbetat med att informera företagen hur de nya reglerna påverkar både företag och kunder vilket inneburit att företagen är väl insatta.

Det finns en stor efterfrågan på bemanningskonsulter inom IT-tjänster, men de största sektorerna inom bemanningstjänster är fortfarande industri, handel och logistik.

### 7.3.3 Om kommande upphandling

Kompetensföretagens uppfattning är att de leverantör som tecknat ramavtal med Kammarkollegiet är nöjda med utformningen av ramavtalet, men tillade att det är viktigt att processerna för tillsättning av konsult blir kortare då en utdragen process, såsom kan vara vanligt vid förnyad konkurrensutsättning, riskerar att innebära att konsulten inte finns tillgänglig när tilldelningsbeslut väl fattats.

Vid användande av referensuppdrag finns en risk att dörren stängs för leverantörer som är ovana att ta referenser och för nystartade bolag. Det är även en ganska omständlig process. Samtidigt medger organisationen att det behöver finnas sätt för den upphandlande myndigheten att kontrollera leverantörernas kapacitet och förmåga.

# 8 Relevant lagstiftning, föreskrifter och allmänna råd

## 8.1 Lagstiftning vid uthyrning av arbetstagare

### 8.1.1 Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Lagen infördes efter att EU antagit bemanningsdirektivet<sup>1</sup> vars syfte bland annat är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare.

Med bemanningsföretag avses enligt lagen en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Kundföretag definieras i lagen som en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar. Statliga myndigheter som är avropsberättigade inom ramavtalsområdet bemanningstjänster omfattas av begreppet kundföretag.

Ett bemanningsföretag ska, med vissa undantag, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Ett bemanningsföretag får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Sedan den 1 oktober 2022 ska kundföretag erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds. Om kundföretaget väljer att inte erbjuda en tillsvidareanställning ska kundföretaget betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag



### 8.1.2 Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Både bemanningsföretaget och den arbetsplats där arbetstagaren är placerad ansvarar för att arbetsmiljön är bra och ska samarbeta så att arbetstagaren inte utsätts för några risker. De har ett gemensamt ansvar och ska båda ge den information som behövs för att arbetstagaren ska kunna göra ett bra jobb.

Bemanningsföretaget är arbetstagarens arbetsgivare och ansvarar för att:

- arbetsplatsen undersöks och riskbedöms,
- arbetstagaren får en god introduktion på arbetsplatsen,
- arbetstagaren har det bra under uthyrningsperioden och ska ha regelbunden kontakt med denne för att stötta och följa upp arbetet, och
- anmäla allvarliga tillbud och arbetsskador till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Kundföretaget är arbetstagarens arbetsledare och ansvarar för att:

- ge arbetstagaren en bra introduktion till arbetsplatsen,
- instruera arbetstagaren om dennes arbetsuppgifter,
- visa arbetstagaren eventuella olycksrisker och hur denne kan skydda sig, och
- informera arbetstagaren om vem denne ska vända sig till vid frågor om arbetsmiljön, eller om arbetstagaren upptäcker några risker som kan leda till sjukdom eller skador.

## 8.2 Lagstiftning vid anställning av uthyrd arbetstagare

I de fall det är aktuellt att anställa en uthyrd arbetstagare och kundföretaget är en statlig myndighet finns det stort antal författningar som myndigheten behöver beakta, såsom grundlag, allmän lag och förordning. Dessutom kan vissa frågor vara reglerade i centrala kollektivavtal inom det statliga avtalsområdet. Nedan anges några av de mest centrala författningarna.

### 8.2.1 Regeringsformen

I Regeringsformen, RF, vilken är en av Sveriges grundlagar, finns grundläggande bestämmelser om vilka myndigheter som beslutar om anställningar i staten, samt de principer som ska tillämpas vid tillsättning av statliga anställningar. Av 12 kap. 5 § RF framgår det att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.



### 8.2.2 Lagen (1994:260) om offentlig anställning

RF kompletteras av regleringen i lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA. LOA reglerar anställningen för de flesta arbetstagare som arbetar inom staten. Reglerna i LOA är tvingande vilket innebär att dessa inte kan ersättas av bestämmelser i kollektivavtal, om inte det uttryckligen anges i LOA. Även av LOA framgår det att avseende bara ska fästas vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet vid anställning. I 4 kap. 2 § anges det dessutom att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Med skicklighet avses den sökandes lämplighet för den aktuella anställningen. Med förtjänst avses den vana som har förvärvats genom tidigare statlig anställning eller verksamhet. Det är bara då skickligheten bedöms vara lika eller i stort sett lika hos de sökande som förtjänsten kan bli utslagsgivande.

### 8.2.3 Lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

RF kompletteras även av bestämmelser i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, LFA, som reglerar föreskrifter om sådana arbetstagare hos myndigheter under regeringen som är anställda med fullmakt. Även LFA utgör tvingande lagstiftning.

### 8.2.4 Anställningsförordningen (1994:373)

I anställningsförordningen (1994:373), AF, finns ytterligare föreskrifter som styr hur anställning ska ske inom statliga myndigheter. Av 4 § framgår det exempelvis att myndigheter utöver skicklighet och förtjänst även ska beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

### 8.2.5 Övrig arbetsrättslig lagstiftning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen gäller i regel för anställda i staten om inte något annat följer av lag eller föreskrift som meddelats med stöd av lag. Nedan anges författningar som innehåller generella regler om anställning och anställningsskydd.

- Lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.
- Diskrimineringslagen (2008:567), DL.
- Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL.
- Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

## 8.3 Moms

Mervärdesskatt är en transaktionsbaserad, indirekt och allmän skatt på konsumtion. Skatten ska betalas till staten i enlighet med mervärdesskattelagen (2023:200), ML. Av lagen framgår att skatt tas ut med 25 procent av beskattningsunderlaget om inte annat följer av 9 kap. 3-18 §§. Bemanningstjänster utgör inte något undantag utan har en momssats på 25 procent.



# 9 Hållbarhet och tillgänglighet

## 9.1 Inledning

Med hållbar offentlig upphandling menas att offentlig sektor tillgodoser sitt behov av varor och tjänster på ett sätt som säkerställer den goda affären sett till hela livscykeln. Hänsyn ska inte bara tas till de fördelar som uppstår för organisationen utan även till samhället i sin helhet, samtidigt som anskaffningen görs på ett sätt som minimerar skador på miljön.

Kammarkollegiets målsättning är att inom ramen för verksamhetens uppdrag, offentlig sektors behov och lagstiftningens möjligheter, på ett ansvarfullt sätt beakta miljö och sociala hänsyn vid upphandling och förvaltning av de statliga ramavtalen. De statliga ramavtalen ska bidra till att offentlig sektor kan möta de mål som satts i den nationella upphandlingsstrategin, Agenda 2030 och de nationella miljömålen.

Förutsättningarna för hållbarhetskrav varierar dock mellan de olika ramavtalsområdena och branscherna. I förstudiearbetet utreds därför vilket behov av hänsyn till de olika hållbarhetsdimensionerna som behöver tas för att möta olika strategiska mål men även de risker som finns inom det specifika ramavtalsområdet.

Av 4 kap. 3 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU) framgår att en upphandlande myndighet bör beakta miljöhänsyn, sociala och arbetsrättsliga hänsyn vid offentlig upphandling om upphandlingens art motiverar detta. Hållbarhetshänsyn kan tas i alla delar av en upphandling, dvs. som kvalificeringskrav (t.ex. krav på miljöledningssystem), som tekniska krav (t.ex. krav på viss märkning eller certifiering), eller som kontraktsvillkor (t.ex. arbetsrättsliga villkor).

Av 17 kap. 4 § LOU framgår vilka skyldigheter en upphandlande myndighet har att kräva att leverantören fullgör kontraktet i enlighet med ILO:s kärnkonventioner. Detta gäller i de fall svensk arbetsrätt inte är tillämplig.

Av 9 kap. 2 § LOU framgår att när det som anskaffas ska användas av fysiska personer ska de tekniska specifikationerna bestämmas med beaktande av samtliga användares behov, vilket innebär att en upphandlande myndighet i vissa fall är skyldig att beakta tillgänglighet i upphandlingen.

Nedan redovisas vilka analyser gällande hållbarhetshänsyn (miljö och sociala krav samt tillgänglighet) som genomförts för det aktuella ramavtalsområdet.

## 9.2 Miljökrav

Generellt bör ramavtalsleverantörerna inom detta, liksom i övriga, ramavtalsområden kontinuerligt arbeta med att förbättra och ta hänsyn till miljöaspekter för att förebygga och



undvika negativ miljöpåverkan. Det handlar om åtgärder för att minska konsumtion och onödig användning av negativt miljöpåverkande resurser som elektricitet, resor, papper och liknande.

Bemannings tjänster i sig själva kan inte anses ha någon direkt miljöpåverkan när dessa utförs. Däremot kan de resor som inhyrda konsulter behöver göra i samband med uppdrag ha en negativ miljöpåverkan i form av skadliga utsläpp. Det kan bli aktuellt för konsulter att följa de policys och riktlinjer som gäller hos respektive myndighet såsom exempelvis resepolicy för resor som utförs i tjänsten.

## 9.3 Sociala krav

Med sociala krav avses villkor om lön, semester och arbetstid vilka de arbetstagare som utför uppdraget minst ska tillförsäkras. Beslut om och i så fall vilka sociala krav som ska ställas i en upphandling ska föregås av en så kallad behövlighetsbedömning. I denna görs analys av risken för oskäliga arbetsvillkor i den aktuella upphandlingen, samt i förlängningen risken för att konkurrensen snedvrids. Villkoren ska ha en anknytning till det som upphandlas, och vara proportionerliga. Kraven gäller även underleverantörer som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet.

### 9.3.1 Synpunkter från leverantörer

De leverantörer som projektgruppen träffade i förstudien erhöll ett antal frågor som skulle besvaras skriftligen, däribland frågor kopplade till arbetsrättsliga villkor.

Samtliga leverantörer uppgav att de är anslutna till de kollektivavtal som tecknats för tjänstemän och arbetare mellan arbetsgivarorganisationen Kompetensföretagen och fackförbunden Unionen, Akademikerförbunden och LO.

Samtliga leverantörer ansåg att det i upphandlingen är behövligt att ställa arbetsrättsliga villkor baserade på kollektivavtal. Som argument för att ställa sådana arbetsrättsliga villkor angav leverantörerna bland annat följande:

- Det innebär ett upprätthållande av bra anställningsvillkor för konsulter som hyrs ut.
- Det säkerställer konkurrensneutralitet mellan olika leverantörer inom bemanningsbranschen.
- Kollektivavtal skapar attraktion för att rekrytera kandidater för anställning både hos leverantören och i ett senare skede för anställning hos beställaren.
- Ingen ska behöva vara osäker på vilka villkor som gäller i sin anställning, tvärtom ska alla känna sig trygga med vad de går in i (som anställd), vad de får (som beställare) och detta bör vara transparent för alla parter.



### 9.3.2 Synpunkter från branschorganisation

Under mötet med branschorganisationen Kompetensföretagen diskuterades bland annat i vilken utsträckning kollektivavtal används i bemanningsbranschen och om det finns behov av att i upphandlingen ställa arbetsrättsliga villkor baserade på kollektivavtal.

Det stora flertalet företag på marknaden följer Kompetensföretagens kollektivavtal, med undantag för de allra minsta bolagen som sällan väljer att ansluta sig. Inom vissa sektorer, exempelvis bemanningsföretag inom vårdsektorn och bygg, kan anslutningsgraden till kollektivavtal variera vilket kan innebära att dessa företag inte konkurrerar på samma villkor och att det förekommer oschyssta villkor. Kompetensföretagens uppfattning är emellertid att enskilda individer inte behandlas illa av de etablerade bolagen.

Kompetensföretagens kollektivavtal finns för både arbetare och tjänstemän. När det gäller avtalet för arbetare finns en funktion benämnd GFL (genomsnittligt förtjänstläge) som innebär att en inhyrd arbetare ska få genomsnittslönen för de arbetare på arbetsplatsen som har samma arbetsuppgifter. Denna funktion innebär att villkoren kan variera beroende på hur det ser ut på den enskilda arbetsplatsen.

I bemanningsbranschen finns inga andra kollektivavtal, däremot finns det andra tjänstemannaavtal som skulle kunna anses likna Kompetensföretagens avtal.

### 9.3.3 Synpunkter från fackförbund

Projektgruppen har i förstudien haft kontakt med fackförbunden Akavia, Sveriges Ingenjörer samt Unionen för att få svar på frågan om det är behövligt att i upphandlingen ställa arbetsrättsliga villkor baserade på kollektivavtal.

Vid mötet med Akavia och Sveriges Ingenjörer konstaterades att det förekommer få arbetsrättsliga tvister i bemanningsbranschen och att det är en väl fungerande bransch jämfört med många andra branscher. Av skriftväxling med Unionen framgick att en stor andel av branschen omfattas av kollektivavtal och att många företag även är auktoriserade (via Kompetensföretagen).

Inget av dessa förbund bedömde att det behöver ställas krav på arbetsrättsliga villkor avseende lön, semester och arbetstid för någon grupp av arbetstagare i en eventuell kommande upphandling av bemanningstjänster.

## 9.4 Tillgänglighetskrav

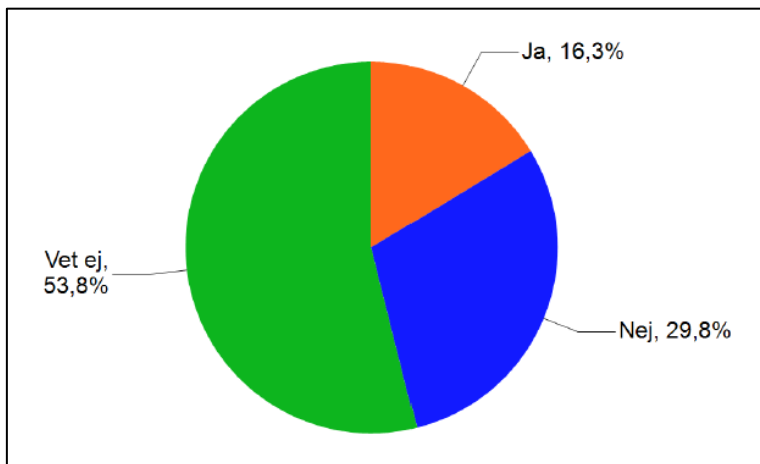
Kammarkollegiet eftersträvar att de varor och tjänster som avropas från de statliga ramavtalen ska vara tillgängliga och användbara för alla, oavsett funktionsförmåga. En bättre funktion och utformning av tjänster i samhället gynnar alla, inte bara personer med funktionsvariationer.

### 9.4.1 Synpunkter från myndigheter

I den enkät som skickades ut till avropsberättigade myndigheter tillfrågades myndigheterna om det finns behov av att kompetenserna som omfattas av ramavtalet har kunskap och erfarenhet av arbete med frågor avseende tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. För att tydliggöra vad som avses med begreppet tillgänglighet angavs det i enkäten att det exempelvis kan avse att alla personer, inklusive personer med funktionsnedsättning, ska ha möjlighet att ta del av den fysiska miljön, få tillgång till information och kommunikation samt att kunna använda produkter och tjänster. Som exempel på kunskap och erfarenhet avseende tillgänglighet angavs webbtillgänglighetsstandarder, principen om universell utformning och kunskap om olika funktionsnedsättningar.

En majoritet (53,8 procent) av myndigheterna saknade vetskap om det fanns behov av kompetenser med kunskap och erfarenhet av arbete med frågor avseende tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

*Har myndigheten behov av att kompetenserna som omfattas av ramavtalet har kunskap och erfarenhet av arbete med frågor avseende tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning?*



De myndigheter som angav att det finns ett behov (16,3 procent) ombads att beskriva vilken typ av tillgänglighetskompetens som myndigheten har behov av och för vilka kompetenser det gällde. Nedan anges några av de synpunkter som inkom.

- *Kunskap om tillgänglighetsanpassning, WCAG, för webbpublicering.*
- *Tillgänglighet på webben, intranät etc.*
- *Webb och fysiska miljöer.*
- *För att säkerställa att myndigheten arbetar för allas lika värde bör den kompetensen vara obligatorisk, och att det också inrymmer psykosociala funktionsvariationer.*
- *I vissa fall behövs kompetens för att tillgänglighetsanpassa dokument till vår webb.*



#### 9.4.2 Synpunkter från leverantörer

De leverantörer som projektgruppen träffade i förstudien erhöll ett antal frågor som skulle besvaras skriftligen, däribland frågor kopplade till tillgänglighet.

Av svaren från leverantörerna framgick att majoriteten av leverantörerna kunde erbjuda konsulter med kunskap och erfarenhet av arbete med frågor avseende tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

#### 9.4.3 Tillgänglighet i en eventuellt kommande upphandling

Utifrån vad som framkommit under förstudien framgår det att det finns en viss efterfrågan på konsulter med kompetens inom området tillgänglighet bland de avropsberättigade myndigheterna och att det finns ett utbud av sådana konsulter. Det behöver utredas vidare om det ska ställas krav på att tillhandahålla konsulter med kompetens inom tillgänglighet och hur dessa krav i så fall ska utformas.



# 10 Säkerhet

## 10.1 Informationssäkerhet

Informationssäkerhet handlar framför allt om att hindra information från att läcka ut, förvanskas och förstöras. Det handlar också om att rätt information ska finnas tillgänglig för rätt personer, och i rätt tid. Information ska inte kunna hamna i orätta händer och missbrukas. De registrerade ska veta vem som använder deras personuppgifter och varför.

Behovet av en förbättrad hantering av information ur ett säkerhetsperspektiv inom offentlig förvaltning är väldokumenterad.

En upphandling inom bemanningstjänster ska ge goda förutsättningar för avropsberättigade organisationer att ställa relevanta informationssäkerhetskrav och hantera sin information på ett säkerhetsmässigt lämpligt sätt.

I samband med den leverantörsdialog som genomförts under förstudien har det framkommit att ingen av de leverantörer som projektgruppen haft kontakt med är certifierade enligt standarden ISO 27000 "Ledningssystem för cyber- och informationssäkerhet", en av leverantörerna uppgav dock att bolaget avsåg att bli certifierat. Flera av leverantörerna angav emellertid att deras informationssäkerhetssystem har framtagits med ISO 27000 som utgångspunkt. Leverantörernas arbete med informationssäkerhet inbegriper bland annat processer, styrdokument och system för att säkerställa informationens konfidentialitet, integritet och tillgänglighet. Det innefattar även ett systematiskt arbete med att genomföra riskbedömningar, kontroller och revisioner av systemet.

Leverantörerna tillfrågades även om vilka moment vid tillhandahållande av bemanningstjänster som ur informationssäkerhetssynpunkt är särskilt relevanta att beakta i en kommande upphandling. Flera leverantörer valde att inte peka ut ett eller flera specifika moment utan framhöll att det är viktigt att beakta helheten och att en leverantör även bör kunna hantera mer oväntade situationer. Därtill påpekades att det är av vikt att det finns rutiner för att hantera registerkontroll/säkerhetskontroll för konsulter som ska arbeta i säkerhetskänslig verksamhet och att leverantören i samband med anställning av konsult träffar avtal kring it-policy, policy för användning av sociala medier och tystnadsplikt.

### 10.1.1 Säkerhetsskydd och säkerhetsskyddsavtal

Verksamhet som omfattas av säkerhetsskyddslagen (2018:585) ska ha det säkerhetsskydd som behövs med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och övriga omständigheter. Ansvar för säkerhetsskyddet ligger hos den som är verksamhetsansvarig. När det i utförandet av en tjänst förekommer uppgifter som med hänsyn till Sveriges säkerhet

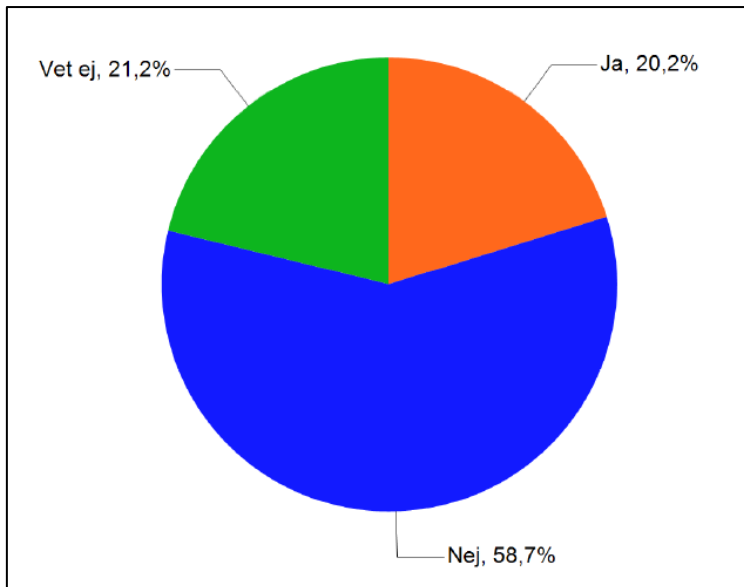
omfattas av sekretess (hemliga uppgifter) har staten, kommunerna och regionerna ansvaret för att det finns ett fullgott säkerhetsskydd hos leverantören.

För att tillgodose kravet på säkerhetsskydd när sådan verksamhet utförs på uppdrag av en myndighet, ska den uppdragsgivande myndigheten träffa ett skriftligt avtal – säkerhetsskyddsavtal – med ramavtalsleverantören om det säkerhetsskydd som behövs i det enskilda fallet. Vid de ramavtal där behov av säkerhetsavtal föreligger bör en sådan möjlighet anges i ramavtalet.

I förstudien har det framkommit att det finns intresse hos myndigheterna att ställa säkerhetskrav på leverantörerna eftersom bemanningsuppdrag som avropas från ramavtalet kan vara av särskilt känslig karaktär, exempelvis uppdrag där säkerhetsklassade uppgifter hanteras.

I den enkät som skickades ut till avropsberättigade myndigheter angav cirka 20 procent av respondenterna att myndigheten normalt sett har ett behov av att ingå säkerhetsskyddsavtal vid avrop av bemanningstjänster. Av svaren framgick även att samtliga tre nivåer av säkerhetsskyddsavtal förekommer.

*Har er myndighet normalt sett ett behov av att ingå säkerhetsskyddsavtal vid avrop av bemanningstjänster?*



Inga av de myndigheter som brukar teckna säkerhetsskyddsavtal uppgav att det finns ett behov av att ställa ytterligare säkerhetsskyddskrav än de krav som finns i säkerhetsskyddsavtalet för det nuvarande ramavtalet.

Även leverantörerna har bekräftat att det är relativt vanligt att det ställs krav på att ingå säkerhetsskyddsavtal i samband med avrop. Vanligtvis tecknas säkerhetsskyddsavtal för nivå 2 eller 3, nivå 1 är mindre vanligt förekommande.



Utifrån vad som angivits ovan kommer det högst troligt att behöva ställas krav kopplade till säkerhetsskydd, det exakta innehållet i dessa krav kommer att utformas i en eventuellt kommande upphandling.

### 10.1.2 Dataskydd

Dataskyddsförordningen (GDPR, The General Data Protection Regulation) gäller i hela EU och har till syfte att skapa en enhetlig och likvärdig nivå för skyddet av personuppgifter så att det fria flödet av uppgifter inom EU inte hindras.

Vid avrop av bemanningstjänster utför inhyrd personal sitt uppdrag under den avropsberättigade myndighetens ansvar och ledning. I regel tecknas ett sekretessavtal med innebörden att den inhyrda konsulten inte får röja uppgifter som denne får del av under den period som uppdraget pågår. Ramavtalsleverantören har således i regel inte tillgång till myndighetens uppgifter vilket innebär att myndigheten i de flesta fall är personuppgiftsansvarig för den personuppgiftsbehandling som inhyrd personal utför.

Utifrån vad som framkommit under förstudien är utgångspunkten att ramavtalsleverantörer i ett eventuellt kommande ramavtal kommer att behandla personuppgifter såsom personuppgiftsansvariga. Detta innebär att personuppgiftsbiträdesavtal i normalfallet inte behöver tecknas med leverantörerna vid avrop från ramavtal inom området.



# 11 E-handel

Med elektronisk handel (e-handel) menas ett sätt att skapa en effektiv inköpsprocess med IT som stöd. Elektronisk affärskommunikation ersätter den pappersbaserade kommunikationen. Avtal, leverantörer, priser m.m. blir lättillgängliga för de som ska beställa varor och tjänster, därför att avrop/beställningar och fakturahantering kan ske elektroniskt. E-handel enligt denna definition förutsätter att köparen hanterar sin elektroniska affärskommunikation via sitt e-handelssystem. Att en enskild handläggare inom köparens organisation gör inköp i en leverantörs webbshop via ett individuellt inloggningskonto betraktas inte som e-handel.

Målsättningen är att de leverantörer som tecknar statliga ramavtal med Kammarkollegiet ska medverka till att avropande myndigheter kan tillämpa e-handel och därmed leva upp till strategi, förordning och lagstiftning.

Förutsättningarna för att tillämpa e-handel varierar mellan olika ramavtalsområden och branscher. I förstudiearbetet utreds därför förutsättningarna för e-handel för det aktuella ramavtalsområdet.

## 11.1 Synpunkter från myndigheter

I den enkät som gick ut till avropsberättigade myndigheter ingick frågan hur myndigheten skulle vilja tillämpa e-handel vid inköp av bemanningstjänster, respondenterna kunde välja ett eller flera svarsalternativ.

Av enkätsvaren framgick att 26 procent av myndigheterna ville göra det genom en elektronisk produktkatalog med avtalade tjänster och priser som läses in i myndighetens e-handelssystem, medan 22 procent föredrog en anpassad webbutik där myndigheten kan skapa en varukorg som förs över till myndighetens e-handelssystem (Punch Out). 31 procent angav att de önskade tillämpa e-handel genom att myndigheten beskriver vad den vill beställa med fritext i ett formulär i myndighetens e-handelssystem. Övriga respondenter besvarade frågan med ”vet ej” eller angav att e-handel inte var aktuellt för myndigheten.

## 11.2 Synpunkter från leverantörer

De leverantörer som projektgruppen träffade i förstudien erhöll ett antal frågor gällande e-handel som skulle besvaras skriftligen.

Av svaren från leverantörerna framgick att e-handel i form av elektronisk produktkatalog eller webbutik med avtalade tjänster (Punch Out) inte tillämpas. Det framhölls från ett par av leverantörerna att bemanningstjänster lämpar sig dåligt för att beställa via e-

handelssystem då det krävs en dialog mellan leverantören och myndigheten för att kunna säkerställa att rätt person tillsätts för uppdraget. Beställningar görs istället främst via e-post (eller telefon). Det förekommer även att kunder har egna inköpsportaler där leverantören kan logga in för att ta emot och besvara beställningar.

### 11.3 E-handel i en eventuellt kommande upphandling

Det faktum att leverantörerna i branschen i dagsläget inte tillämpar e-handel i någon större omfattning innebär att det finns begränsade möjligheter att ställa krav på mer avancerade e-handelslösningar såsom beställning genom användande av produktkataloger eller webbutik (Punch Out). Därtill är tjänsterna inte standardiserade utan behöver sannolikt i de flesta fall anpassas utifrån behovet i det enskilda avropet. Vilka specifika krav på e-handel som kan ställas i en eventuellt kommande upphandling kommer att utredas vidare.

# 12 Utvecklingsområden och förändringsbehov i en kommande upphandling

Av förstudien framgår det att det nuvarande ramavtalet till stor del tillgodoser det behov som finns av bemanningstjänster bland de avropsberättigade myndigheterna och att de myndigheter som använder ramavtalet i huvudsak är nöjda. Det kan även konstateras att de leverantörer som deltagit i förstudien generellt är positiva till utformningen av den föregående upphandlingen och hur det nuvarande ramavtalet fungerar. Projektgruppen har emellertid identifierat några områden som behöver ses över i en eventuellt kommande upphandling, de viktigaste anges nedan.

- **Kompetenser.** Det behöver göras en översyn av de kompetenser som ramavtalet ska omfatta. Eventuellt kan vissa kompetenser behöva läggas till eller tas bort. Därtill kan det vara aktuellt att utöka antalet nivåer för vissa kompetenser.
- **Fasta priser.** Om fasta priser ska användas behöver nivåerna på dessa priser ses över för att säkerställa att de även fortsättningsvis är marknadsmässiga. Är priserna för lågt satta kan det leda till att det inte går att förmedla erfarna konsulter. Det kan även uppstå situationer där en avropad konsult väljer att hoppa av ett påbörjat uppdrag eftersom denne kan få ett annat uppdrag som är bättre betalt.
- **Avropsordning.** Om upphandlingen ska utformas som ett s.k. komboavtal behöver projektgruppen se över om gränsen för när avrop ska göras genom förnyad konkurrensutsättning bör höjas. Både myndigheter och leverantörer har uttryckt önskemål om detta för att fler avrop ska kunna göras enligt en fast rangordning. Enligt det nuvarande ramavtalet är gränsen satt till uppdrag som uppgår till 800 timmar.
- **Avtalsvillkor.** Ett antal avtalsvillkor behöver ses över, detta gäller exempelvis regleringen av hur lång tid en ramavtalsleverantör ska ha på sig för att hitta en ny konsult när den ursprungliga konsulten hoppat av ett uppdrag. Ett annat exempel gäller avtalsvillkor som reglerar i vilka situationer som ramavtalsleverantören har rätt till ersättning när uthyrd konsult anställs av avropsberättigad.
- **Rikstäckande anbudsområde.** I och med att det har blivit allt vanligare att arbeta hemifrån är myndigheterna inte längre lika beroende av var i landet som konsulten är geografiskt placerad. Det kan därför vara intressant att utreda vidare om det bör läggas till ett rikstäckande anbudsområde.
- **Kvalificeringskrav och tilldelningskriterier.** Både kvalificeringskrav och tilldelningskriterier behöver ses över för att i möjligaste mån säkerställa att endast de lämpligaste och mest kompetenta leverantörerna tilldelas ramavtal.



## 13 Slutsatser

Enligt förordning (1998:796) om statlig inköpssamordning ska det finnas ramavtal som effektiviserar upphandlingar av varor och tjänster som myndigheterna upphandlar ofta, i stor omfattning eller till stora värden.

I detta fall har Kammarkollegiet att ta ställning till om ett eller flera av ovan nämnda kriterier ("ofta", "i stor omfattning" och "till stora värden") kan sägas vara uppfyllda och att det därmed ska upphandlas ett statligt ramavtal för bemanningstjänster.

Med varor och tjänster som upphandlas "ofta" avses sådana varor och tjänster som myndigheter upphandlar löpande eller flera gånger årligen, dvs. återkommande vid flera tillfällen. Exempel på sådana varor och tjänster är kontorsmateriel, flygresor, taxiresor och hotellvistelser. För vissa större myndigheter är bemanningstjänster förmodligen en tjänst som avropas ofta, medan mindre myndigheter sannolikt inte har behov av att löpande hyra in konsulter.

I kriteriet "i stor omfattning" innefattas varor och tjänster som myndigheter upphandlar stora mängder av, det vill säga i stort antal. Ett exempel är kontorspapper och liknande förbrukningsartiklar. Även gällande detta kriterium kan behovet av tjänsten skilja sig mycket åt från myndighet till myndighet. Bemanningstjänster kan för vissa myndigheter som har ett stort behov av att anlita konsulter vara en tjänst som upphandlas i stor omfattning. Andra myndigheter som endast vid enstaka tillfällen har behov av inhyrd konsult upphandlar detta mer sporadiskt.

Om det tredje och sista kriteriet "till stora värden" ska vara uppfyllt krävs att upphandlingen ifråga ska ha en beräknad omsättning på minst 30 miljoner kronor per år. Det nuvarande ramavtalet omsatte under 2022 över 237 miljoner kronor vilket innebär att kriteriet "till stora värden" uppfylls med god marginal.

För att det ska vara meningsfullt att upphandla ett samordnat ramavtal för hela statsförvaltningen krävs att det finns ett tillräckligt stort gemensamt intresse bland avropsberättigade myndigheter. Det räcker alltså inte att ett fåtal myndigheter har ett visst önskemål utan det måste finnas ett mer utbrett behov av varan eller tjänsten. Av resultatet av myndighetsenkäten framgår det att 70 myndigheter sagt sig vara intresserade av att använda ett statligt ramavtal för bemanningstjänster om ett sådant upphandlas. Det finns således ett tydligt intresse av ett ramavtal bland de avropsberättigade myndigheterna.

Det har inte framkommit något vid de möten som hållits med företrädare för myndigheter, leverantörer och branschorganisationer som skulle indikera att det skulle vara olämpligt att upphandla ett nytt statligt ramavtal för bemanningstjänster.

Vid en sammantagen bedömning av det som angivits ovan har projektgruppen funnit att det finns goda skäl till att upphandla ett statligt ramavtal för bemanningstjänster och rekommenderar således att Kammarkollegiet bör besluta att en ramavtalsupphandling genomförs.

# 14 Källförteckning

## 14.1 Möten med myndigheter

I projektet har möten genomförts med följande myndigheter:

- Energimyndigheten
- Försäkringskassan
- Lunds universitet
- Riksdagsförvaltningen
- Skolinspektionen
- Tullverket
- Åklagarmyndigheten

## 14.2 Möten med leverantörer

I projektet har möten genomförts med följande leverantörer:

- Academic Work Sweden AB
- Centric IT
- Commended.ai
- Dreamwork Scandinavia AB
- Experis AB
- Manpower & Jefferson Wells AB
- Perido AB
- Poolia Sverige AB
- Randstad AB

## 14.3 Möte med branschorganisation

I projektet har möte genomförts med branschorganisationen Kompetensföretagen.

## 14.4 Kontakt med fackförbund

Projektgruppen har i förstudien haft kontakt med följande fackförbund:

- Akavia
- Sveriges Ingenjörer
- Unionen

## 14.5 Enkätutskick till myndigheter

*Myndighetsenkät förstudie bemanningstjänster.* Enkäten skickades ut till 217 myndigheter, 122 respondenter besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på cirka 56,2 procent

Enkäten var publicerad under perioden 2023-05-22 – 2023-06-08.

## 14.6 Referenslitteratur och andra källor

### 14.6.1 Författningar och styrande dokument

- Anställningsförordningen (1994:373)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag
- Dataskyddsförordningen (GDPR, The General Data Protection Regulation)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Lag (1982:80) om anställningsskydd
- Lag (1994:261) om fullmaktsanställning
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
- Lag (2016:1145) om offentlig upphandling
- Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare
- Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder
- Mervärdesskattelagen (2023:200)
- Regeringsformen
- Säkerhetsskyddslagen (2018:585)

### 14.6.2 Webbssidor

- Skatteverket, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)

### 14.6.3 Övrigt material

- Arbetsmiljöverkets broschyr, *En säkrare arbetsdag för dig som är bemanningsanställd (ADI 710)*