



RAPPORT

Bästa och sämsta arbetsgivarkommun i Stockholms län



LO-distriktet i Stockholms län



Bästa och sämsta arbetsgivarkommun i Stockholms län 2020

Text: Ulrika Vedin, Re-Think, Reform Society i Stockholm AB
Foto: Lars Forsstedt
Formgivning: Bantorget Kommunikation AB
Tryck: EO Grafiska AB
Stockholm Augusti 2021

Innehåll

Sammanfattning.....	5
Inledning.....	5
Bästa och sämsta arbetsgivarkommun 2020.....	7
På totalen: Nynäshamn är bäst och Nykvarn sämst.....	7
Ingen kommun är bäst eller sämst på allt.....	9
Kommunerna som arbetsgivare för LO-anställda 2020.....	11
För LO-anställda är villkoren bäst i Södertälje och sämst i Norrtälje.....	11
Allra sämst för vårdbiträden och personliga assistenter.....	14
Varför koncentreras otrygga jobb till LO-yrken?.....	17
Därför deltider och timmisar.....	17
Vad som krävs för fler heltider och fasta jobb.....	19
Kommunerna tycker själva att de är bra arbetsgivare för LO-anställda.....	21
För lite fokus på att kvaliteten i välfärden kräver kontinuitet.....	21
Slutsatser: vad är viktigt i det fackliga och politiska arbetet?.....	24
Referenser.....	25
Appendix 1. Indexmodellen.....	27
Kontroll för utbildningsnivå.....	27
Privatiseringar påverkar yrkesstruktur och anställdas utbildningsnivå.....	27
Själva indexmodellens uppbyggnad.....	30
Appendix 2. De fem delindexen.....	32
Delindex 1: Anställningsvillkor.....	32
Delindex 2: Lön.....	33
Delindex 3: Personaltäthet.....	34
Delindex 4: Ledarskap.....	35
Delindex 5: Sjukfrånvaro.....	36
Appendix 3. Om enkätundersökningen.....	37
Appendix 4. Mer statistik om anställda i LO-yrken.....	38
LO-anställda totalt 2019.....	38
LO-anställda totalt 2020.....	40
Yrkesgrupper 2020.....	43

Sammanfattning

Det är stora skillnader mellan kommunerna i Stockholms län när det gäller hur bra de är som arbetsgivare. Med hjälp av en ny indexmodell har LO-distriktet i Stockholms län granskat länets kommuner. Resultaten visar att alla kommuner har mer att göra. Ingen kommun placerar sig bra i alla dimensioner och det finns stora skillnader.

Goda arbetsvillkor är en nyckel till att också skapa välfärdstjänster med hög kvalitet. Ska kommunerna kunna möta medborgarnas behov och förväntningar krävs det att de också skapar goda förutsättningar för dem som arbetar i verksamheterna.

En fördjupad granskning av LO-yrkena visar att det är där de största bristerna finns. Otrygga, inte trygga, anställningar är ofta normen. Samtidigt finns det kommuner som lyckas bättre än andra och skillnaderna är en tydlig signal om att det går att förändra. Det kräver dock politisk vilja och ambition.

Kvalitet i välfärdsverksamheterna och anställningsförhållanden går hand i hand. De brister som till exempel finns när det gäller kontinuitet i äldreomsorgen är en direkt spegel av anställningsförhållandena. Om de stora behoven av mer personal i välfärden ska kunna mötas framgångsrikt kommer det att kräva helt andra arbetsvillkor.

Alla Stockholms läns kommuner har mycket mer att göra. LO-distriktets förhoppning är att denna granskning ska bidra med inspiration och kunskap i detta viktiga jämställdhets- och jämlikhetsarbete.

Inledning

”*Alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Arbetsmiljön har stor betydelse för hur länge människor kan och vill arbeta. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv som ger möjlighet till kompetensutveckling, omställning och trygghet. En god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor går hand i hand.*

REGERINGEN, 2021, S. 5.

Citatet inleder avsnittet om vad som präglar ett hållbart arbetsliv enligt regeringens nya arbetsmiljöstrategi för perioden 2021 till 2025.

Inom bland annat arbetslivsforskningen beskrivs samtidigt en arbetsmarknadsutveckling som innebär både polarisering och dualisering. Polarisering handlar om att jobb med både höga och låga utbildningskrav ökar samtidigt som jobb med mellanhöga krav minskar. Tendensen är en mer timglasliknande arbetsmarknad. Vad den för med sig är också det som kallas dualisering, att osäkra och tillfälliga jobb ökar och koncentreras till jobb där utbildningskraven är lägre samtidigt som tillsvidareanställningar dominerar där utbildningskraven är högre (jmf. Berglund et al, 2020).

Över tid har den här utvecklingen gjort arbetslivet både mer ojämlikt och ojämställt. I nuläget är arbetslivet mer hållbart på vissa delar av arbetsmarknaden än andra. Det avspeglas också i den här rapporten där vi jämför och rankar Stockholms läns kommuner som arbetsgivare.

Dels för alla kommunanställda utifrån en indexmodell som är särskilt framtagen för att kunna jämföra Stockholms läns kommuner som arbetsgivare. Kommunerna rangordnas från bästa till sämsta arbetsgivare med utgångspunkt i fem viktiga aspekter av det goda och hållbara arbetet: anställningsvillkor, lön, personaltäthet, ledarskap och sjukfrånvaro.

Dels för enbart LO-anställda utifrån en kompletterande enkätundersökning som gör det möjligt att särskilt belysa anställningsvillkoren för kommunanställda i LO-yrken, både totalt och för yrkesgrupper som undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare, vaktmästare och personliga assistenter.

Resultaten visar att heltids- och tillsvidareanställningar är mycket mindre vanligt för LO-grupperna jämfört med alla kommunanställda. Det finns samtidigt stora skillnader mellan kommuner likväl som inom kommuner för olika yrkesgrupper.

Kommunerna är stora arbetsgivare. Ytterst är det våra kommunpolitiker som har makt att påverka arbetslivet till det bättre för stora löntagargrupper, inte minst kvinnor. Resultaten i den här rapporten visar att kommunerna som arbetsgivare har mycket att göra för att erbjuda både jämställda och jämlika anställningsvillkor för *alla* sina anställda. Kommunpolitikerna behöver axla ett större ansvar för det.



Bästa och sämsta arbetsgivarkommun 2020

Detta kapitel baseras på en ny indexmodell som vi har tagit fram specifikt för att kunna jämföra Stockholmskommunerna som arbetsgivare för alla kommunanställda. Ansatsen är att på en och samma gång göra en bred och fördjupande analys och jämförelse. Indexmodellen väger därför in anställningsvillkor och lön såväl som personaltäthet, ledarskap och sjukfrånvaro. Sammantaget fångar modellen därför flera viktiga aspekter av vad ett hållbart arbetsliv handlar om.

Det sammanvägda totalindexet visar att Nynäshamn är bästa arbetsgivarkommun 2020. Topplaceringen förklaras främst av anställningsvillkoren: det stora flertalet kommunanställda i Nynäshamn har trygga jobb. Nykvarn hamnar på jumboplatsen och det beror framför allt på hög sjukfrånvaro och jämförelsevis sämre anställningsvillkor.

Samtidigt är det ingen kommun som är bäst eller sämst på allt. Det finns därmed utmaningar och förbättringsområden för alla kommuner. En idealkommun skulle ha anställningsvillkor som Nynäshamn, löner som Österåker, personaltäthet som Sigtuna, ledarskap som Vallentuna och sjukfrånvaro som Salem.

Alla Stockholmskommuner kan därför förbättra sig. Kommunerna som stora arbetsgivare kan göra skillnad genom att ta ett större ansvar för goda och hållbara arbeten, inte minst för kvinnor. Det är önskvärt att kommunpolitikerna axlar det ansvaret.

På totalen: Nynäshamn är bäst och Nykvarn sämst

I Stockholms län finns totalt 26 kommuner och i det här avsnittet är det de kommunerna som jämförs och rankas som bästa och sämsta arbetsgivarkommun.

När det gäller det sammanvägda totalindexet är högsta index 108 och lägsta 94. Det ovägda medelvärdet motsvarar index 100. På totalen är kommunerna därmed förhållandevis samlade resultatmässigt. Det är också ungefär hälften av kommunerna som ligger över, och hälften under index 100.

Om indexjämförelsen i korthet

Jämförelsen av bästa och sämsta arbetsgivarkommun i Stockholms län baseras på en särskilt framtagen indexmodell. Den bygger på totalt 13 nyckeltal som har grupperats i fem delindex: *anställningsvillkor*, *medianlön*, *personaltäthet*, *ledarskap* och *sjukfrånvaro*. Alla nyckeltal är hämtade ur statistikdatabasen Kolada och gäller alla kommunens anställda.

De fem delindexen har vägts samman till ett totalindex. Det är det som är grunden för rankingen av bästa och sämsta arbetsgivarkommun 2020.

Metoden är att varje kommun rankas i relation till det ovägda medelvärdet för alla kommuner i Stockholms län för respektive nyckeltal samt att nyckeltalen vägs till delindex och delindex till totalindex.

I tre delindex, anställningsvillkor, lön och sjukfrånvaro, tar vi hänsyn till strukturella skillnader som påverkar sammansättningen av anställda i kommunerna. Det gör vi genom att kontrollera för utbildningsnivå. Detta likväl som själva indexmodellen beskrivs närmare i Appendix 1.

Bästa arbetsgivarkommun sett till totalrankingen är Nynäshamn och det som framför allt lägger grunden för det är anställningsvillkoren, delindex 1. Nynäshamn har höga andelar heltids- och tillsvidareanställda och därmed är andelen visstidsanställda timavlönade låg. Nynäshamns totalindex motsvarar 108. Nynäshamn ligger också något över medel när det gäller sjukfrånvaro och lön, men däremot något under medel sett till personaltäthet och ledarskap. Se vidare i tabell 1 på nästa sida.

Tabell 1. Bästa och sämsta arbetsgivarkommun 2020. Ranking baserat på sammanvägt resultat (totalindex) med utgångspunkt i de fem delindexen. Index 100 = ovägt genomsnitt.

Kommun	Total-index	Delindex 1 Anställningsvillkor	Delindex 2 Lön	Delindex 3 Personal-täthet	Delindex 4 Ledarskap	Delindex 5 Sjukfrånvaro
Nynäshamn	108	141	101	97	98	104
Sollentuna	105	117	101	98	104	102
Södertälje	104	103	96	104	98	120
Nacka	103	104	101	105	101	105
Salem	103	96	96	104	98	122
Sigtuna	103	100	101	106	100	108
Täby	102	103	102	99	100	109
Botkyrka	102	103	97	99	98	111
Sundbyberg	101	100	98	96	96	116
Haninge	101	109	104	103	97	91
Solna	101	93	98	104	103	106
Ekerö	100	90	102	95	101	112
Österåker	100	96	106	101	99	97
Tyresö	100	104	104	99	103	88
Vallentuna	99	89	101	102	106	97
Järfälla	99	98	98	101	98	98
Danderyd	99	93	101	98	100	100
Norrtälje	99	105	93	99	–	97
Stockholm	98	101	98	105	99	86
Upplands Väsby	98	90	101	102	98	98
Vaxholm	97	88	100	96	105	98
Huddinge	97	102	100	99	101	85
Upplands-Bro	97	100	97	94	–	97
Lidingö	97	92	100	99	102	90
Värmdö	95	93	101	101	95	84
Nykvarn	94	91	101	99	98	82
Medelvärde, ovägt	100	100	100	100	100	100

Not I: För Norrtälje och Upplands-Bro består totalindex enbart av fyra delindex. Det beror på att det inte finns några uppgifter för nyckeltalen inom delindex 4, Ledarskap, inrapporterat till Kolada.

Not II: När det gäller delindex 4, Ledarskap, är det sju kommuner som inte rapporterat in dessa nyckeltal för just 2020. I stället används senast tillgängliga år, vilket är både 2019 och 2018. I delindex 3 är det också en kommun som för ett av nyckeltalen inte rapporterat in det för 2020. Mer information om detta finns i anslutning till respektive delindex i Appendix 2.

Not III: För Norrtälje och Sollentuna är det enbart kommunens anställda som ligger till grund för jämförelsen i indexmodellen. Dessa kommuner har många anställda i kommunala bolag, vilket är bra att ha i åtanke.

Källa: Kolada samt egna beräkningar.

I botten hamnar Nykvarn, som blir sämsta arbetsgivarkommun 2020. Totalindexet landar på 94. Starkt bidragande till detta är den höga sjukfrånvaron och de jämförelsevis sämre anställningsvillkoren (se delindex 5 och 1). När det gäller det sistnämnda är det främst den relativt höga andelen visstidsanställda timavlönade bland kommunens anställda som spelar in och drar ned det sammanvägda resultatet. Nykvarn ligger samtidigt runt medel i övrigt, såväl för lön som för personaltäthet och ledarskap (se tabell 1 ovan).

Nynäshamn: jämförelsevis bra villkor också för kommunanställda i LO-yrken

En viktig bakomliggande förklaring till att Nynäshamns kommun hamnar i topp som bästa arbetsgivarkommun 2020 är att anställningsvillkoren också är bland de bättre för kommunanställda i LO-yrken.

Inom LO-yrkena var 66 respektive 67 procent heltids- och tillsvidareanställda. Det är jämförelsevis höga andelar för att vara LO-anställda. Jämfört med alla kommunanställda är det dock väsentligt lägre: 87 och 83 procent var heltids- och tillsvidareanställda.

En stor skillnad mellan alla kommunanställda och enbart LO-anställda gäller de visstidsanställda timavlönade, de så kallade timmisarna, som inte har någon fast arbetstid. Bland LO-anställda har 20 procent den anställningsformen, vilket kan jämföras med 6,5 procent för alla kommunens anställda.

Ingen kommun är bäst eller sämst på allt

Ingen kommun är samtidigt bäst eller sämst på allt.² Det har redan framkommit att Nynäshamn är bäst på anställningsvillkor (delindex 1). Sämst på anställningsvillkor är Vaxholm. Spannet mellan högsta och lägsta index är stort: Nynäshamn har 141 och Vaxholm 88. Det är också i delindex 1 som spridningen är som störst mellan kommunerna. Det kommer igen när vi i nästa kapitel ser enbart till kommunerna som arbetsgivare för anställda i LO-yrken. Spridningen mellan högsta och lägsta index är betydligt mindre när det gäller lön i delindex 2. Där ligger Österåker bäst med index 106 och Norrtälje sämst med index 93.

Skillnaderna mellan kommunerna är mindre också när det gäller personaltäthet och ledarskap (se tabell 2). Sigtuna hamnar bäst till när det gäller personaltätheten medan Vallentuna gör detsamma för ledarskap. Upplands-Bro hamnar i botten i personaltäthetsindexet (delindex 3). Detsamma gör Värmdö för delindex 4, ledarskap.

Tabell 2. Bästa och sämsta arbetsgivarkommun i de fem delindexen. Ranking i enligt med resultatet i varje delindex. Index 100 = ovägt medelvärde.

Delindex 1 Anställningsvillkor	Delindex 2 Lön	Delindex 3 Personaltäthet	Delindex 4 Ledarskap	Delindex 5 Sjukfrånvaro
Indexets spridning (högst till lägst)				
141–88	106–93	106–94	106–95	122–82
Bäst				
Nynäshamn	Österåker	Sigtuna	Vallentuna	Salem
Sämst				
Vaxholm	Norrtälje	Upplands-Bro	Värmdö	Nykvarn

Not: När det gäller delindex 4, Ledarskap, är det sju kommuner som inte rapporterat in dessa nyckeltal för just 2020. I stället används senast tillgängliga år, vilket är både 2019 och 2018. I delindex 3 är det också en kommun som för ett av nyckeltalen inte rapporterat in det för 2020. Mer information om detta finns i anslutning till respektive delindex i Appendix 2.

Källa: Kolada samt egna beräkningar.

Skillnaderna mellan Stockholmskommunerna är återigen större när det kommer till sjukfrånvaro, delindex 5. Salem är bäst (index = 122), i meningen har lägst sjukfrånvaro, och Nykvarn är sämst (index = 82), med högst sjukfrånvaro.

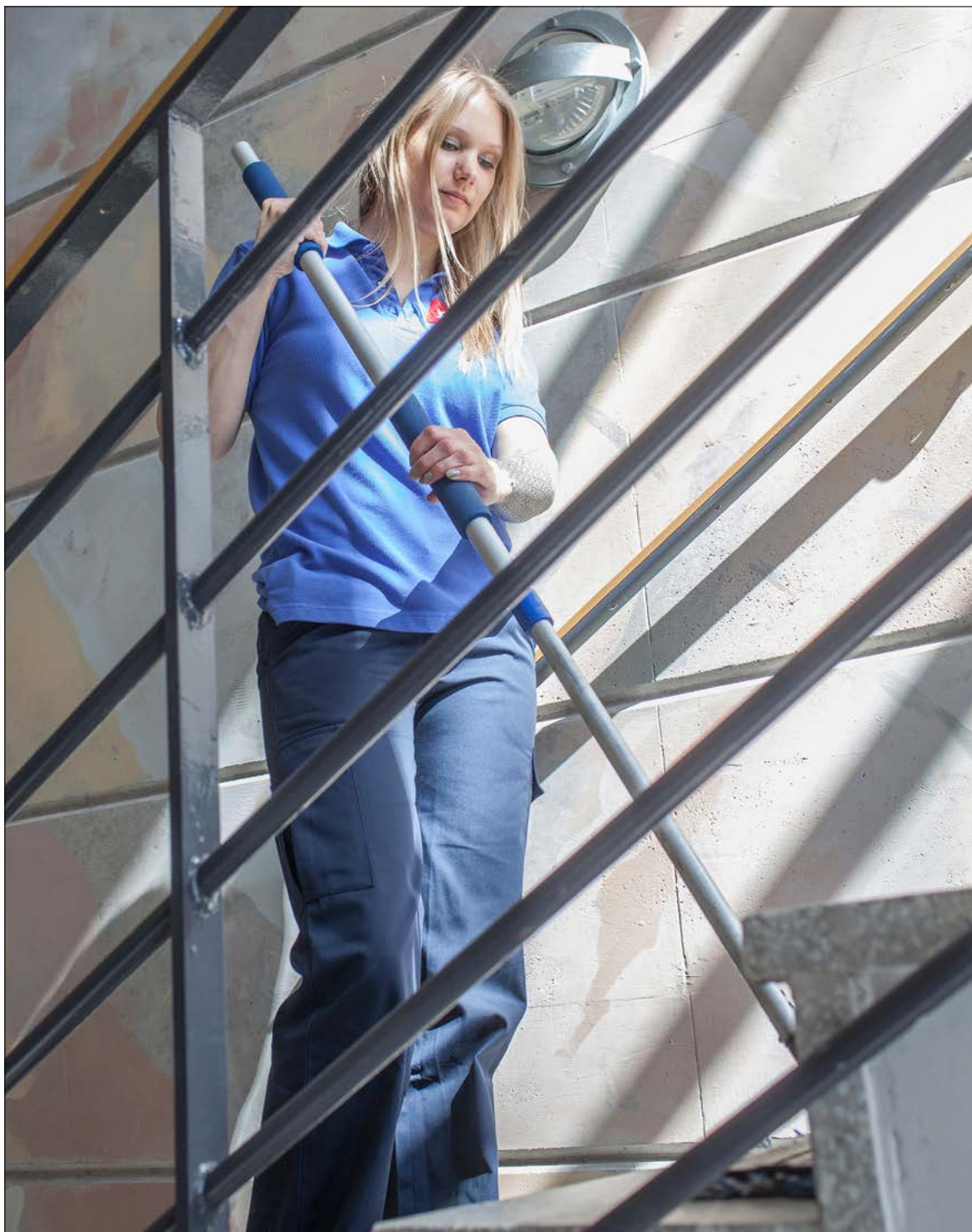
Sammantaget finns det således större variationer mellan kommunerna avseende anställningsvillkor och sjukfrånvaro än vad det gör för lön, personaltäthet och ledarskap.

² Rankingens inom varje delindex framgår bara översiktligt i detta avsnitt. I Appendix 2 finns dock tabeller över resultaten i sin helhet. Där framgår förutom kommunernas ranking också kommunernas faktiska värden per nyckeltal.

Med utgångspunkt i den ranking från bäst till sämst som vi gör också av delindexen skulle den ideala Stockholmskommunen ha anställningsvillkor som Nynäshamn, löner som Österaåker, personaltäthet som Sigtuna, ledarskap som Vallentuna och sjukfrånvaro som Salem.

Alla Stockholmskommuner kan därför bli bättre som arbetsgivare. Om politikerna som arbetsgivare i kommunerna tog större ansvar för goda och hållbara arbeten för alla sina anställda, inklusive i upphandlade verksamheter, skulle det vara betydelsefullt för en mer jämlik och jämställd arbetsmarknad. Det är önskvärt att politikerna axlar det ansvaret.

Behovet av det senare blir extra synligt när vi i nästa kapitel går vidare och fördjupar bilden av anställningsvillkoren för kommunanställda i LO-yrken. I det kapitlet visar vi också att nyckeln till den högkvalitativa i välfärden som politiken utlovar ligger just i det goda och hållbara arbetslivet.



Kommunerna som arbetsgivare för LO-anställda 2020

Indexet i föregående avsnitt beskriver kommunerna som arbetsgivare för alla kommunens anställda. Det här kapitlet fördjupar bilden av kommunerna som arbetsgivare för anställda i LO-yrken.

Kapitlet bygger på en enkätundersökning där kommunerna har tillhandahållit statistik om anställningsformer och arbetstider för LO-anställda. Utöver det har personalchefer och fackliga företrädare fått ge sin bild av varför anställningsmönstren ser ut som de gör. Enkätundersökningen beskrivs närmare i Appendix 3.

För LO-anställda är det Södertälje som kommer ut klart bäst 2020. Norrtälje placerar sig sämst. Södertäljes jämförelsevis få timanställda förklarar topplaceringen. För Norrtälje är det tvärtom, vilket starkt bidrar till bottennoteringen.

Otrygga jobb är generellt utbrett bland LO-anställda även om det finns stora skillnader både mellan kommuner och yrkesgrupper. Personliga assistenter har klart sämst anställningsvillkor medan det ser bättre ut för bland annat undersköterskor och elev- och lärarasistenter. Bättre är dock inte liktydigt med bra.

En del Stockholmskommuner har i hög grad lagt ut särskilt vissa verksamheter på privata utförare. Hur det ser ut då har inte gått att få svar på. Kommunerna vet inte det. Det gör att det också finns kunskapsbrister om hur anställningsvillkoren ser ut för LO-anställda som jobbar inom välfärden i Stockholms län.

För LO-anställda är villkoren bäst i Södertälje och sämst i Norrtälje

När det gäller den övergripande indexjämförelsen av anställningsvillkoren för LO-anställda är spridningen mellan kommunerna i Stockholms län stor: högsta index är 193 och lägsta 68. Det ovägsda medelvärdet (genomsnittet) för alla Stockholmskommuner motsvarar index 100. Det är tio kommuner som ligger över medel. Majoriteten av kommunerna i Stockholms län ligger därmed under.

Bästa arbetsgivarkommun sett till den sammanvägda rankingen av heltids- och tillsvidareanställda samt timavlönade visstidsanställda är Södertälje med index 193. Det som framför allt lägger grunden för Södertäljes topplacering är den jämförelsevis mycket låga andelen timanställda som ger höga andelar heltider och tillsvidareanställningar.

Södertäljes statistik avseende timavlönade avser de som arbetade statistikinsamlingsmånaden november 2020. Det påverkar sannolikt resultatet positivt jämfört med majoriteten av kommuner vars statistik omfattar alla timanställda oavsett om de hade arbetad tid eller inte. Om vi antar att skillnaden mellan alla timavlönade och de som också arbetade i Södertälje skulle likna den som gäller Solna och Sundbyberg (se faktarutan Viktigt att veta om visstidsanställda timavlönade) hamnar dock Södertälje fortfarande i topp. Andelen timavlönade skulle då vara runt 14 procent (i stället för 11).

Det är framför allt andelen timanställda som påverkar kommunernas index. Vissa kommuner har mycket stora buffertar av visstidsanställda timavlönade och det gör att de hamnar långt ner i rankingen.

Norrtälje är den kommun som, tillsammans med Sollentuna, har allra högst andel timavlönade LO-anställda. Det leder till att båda kommunerna hamnar i botten av rankingen. Norrtälje blir sämst eftersom också heltids- och tillsvidareanställningarna är färre. För Norrtälje hamnar index så lågt som 68. Se vidare i tabell 3 på nästa sida.



Tabell 3. Bästa och sämsta arbetsgivarkommun för LO-anställda 2020. Ranking baserat på sammanvägt index för heltids- och tillsvidareanställda samt visstidsanställda, timavlönade. Index 100 = ovägt medelvärde.

Kommun	Andel heltids- anställda	Andel tillsvidare- anställda	Andel visstids- anställda, timavlönade	Index
Södertälje	72%	80%	11%	193
Nynäshamn	66%	67%	20%	139
Lidingö	63%	70%	20%	139
Vaxholm	53%	70%	23%	124
Värmdö	58%	67%	26%	121
Stockholm	59%	63%	28%	116
Sigtuna	50%	63%	26%	113
Sundbyberg	55%	63%	31%	110
Botkyrka	56%	57%	33%	104
Upplands Väsby	41%	54%	39%	101
Vallentuna	43%	60%	31%	99
Solna	49%	57%	34%	99
Tyresö	51%	55%	36%	98
Täby	53%	52%	36%	98
Salem	44%	60%	34%	98
Nacka	54%	51%	37%	96
Österåker	45%	50%	33%	93
Haninge	46%	54%	39%	91
Huddinge	43%	54%	39%	89
Upplands-Bro	52%	54%	32%	88
Nykvarn	43%	53%	40%	88
Danderyd	40%	53%	39%	86
Ekerö	36%	52%	42%	82
Järfälla	36%	49%	45%	78
Sollentuna	34%	47%	46%	75
Norrtälje	30%	41%	46%	68
Medelvärde, ovägt	49%	57%	33%	100

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Viktigt att veta om visstidsanställda timavlönade

När det gäller just de visstidsanställda som är timavlönade är statistiken inte helt jämförbar. De allra flesta kommuner har tagit fram statistik som avser det totala antalet timanställda som är aktuella i lönesystem och motsvarande. Det innebär att alla med någon form av aktivt ramavtal utan fastställd arbetstid är med, även om alla inte nödvändigtvis har arbetat just den månad som statistiken avser. Det är dock den statistik som majoriteten av kommunerna i Stockholms län har haft möjlighet att tillhandahålla.

Solna och Sundbyberg har kunnat ta fram statistik både för alla timavlönade och enbart för dem som också hade arbetad tid. För Solnas del var det nästan 80 procent av alla timavlönade som också arbetade båda statistikinsamlingsmånaderna (november 2019 och 2020). Andelarna var något lägre i Sundbyberg, 68 procent (2019) och 74 procent (2020). För Solna och Sundbyberg bygger redovisningen av statistiken på alla timanställda eftersom det gäller för majoriteten av kommunerna.

Det är tre kommuner som har levererat statistik som gäller enbart timanställda med arbetad tid under statistikinsamlingsmånaderna. De kommunerna är Stockholm, Södertälje och Vallentuna. Det gäller också Upplands-Bro för 2020, men inte för 2019. När det gäller Upplands-Bro är statistiken för 2019 och 2020 inte heller jämförbar.

Med ledning av Solna och Sundbyberg är det sannolikt att Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro (2020) och Vallentuna gynnas av att det enbart är timavlönade med arbetad tid som ingår i statistiken om anställningsformer och arbetstider för LO-anställda. Vi vet dock inte i vilken grad.

Som framgår av tabell 3 är det stora skillnader i anställningsmönster för LO-grupperna mellan kommunerna. Det finns också skillnader mellan stadsdelarna i Stockholms kommun, vilka synliggörs i tabell 4.

I genomsnitt ligger Stockholms index på 116, men stadsdelarna Rinkeby-Kista och Hässelby-Vällingby ligger högre än så, på index 127 respektive 123. De är därmed bäst av stadsdelarna i Stockholms kommun. Stadsdelarna Bromma, Skarpnäck och Kungsholmen ligger i stället endast strax över medel (index 100).

Tabell 4. Bästa och sämsta stadsdel i Stockholms kommun för LO-anställda 2020. Ranking baserat på sammanvägt index för heltids- och tillsvidareanställda samt visstidsanställda, timavlönade. Index 100 = ovägt medelvärde

Kommun	Andel heltidsanställda	Andel tillsvidareanställda	Andel visstidsanställda, timavlönade	Index
Rinkeby-Kista	64%	67%	25%	127
Hässelby-Vällingby	62%	69%	28%	123
Enskede-Årsta-Vantör	53%	66%	28%	115
Skärholmen	51%	66%	27%	115
Norrmalm	59%	59%	30%	111
Hägersten-Ålvsjö	56%	62%	31%	111
Södermalm	57%	61%	31%	110
Spånga-Tensta	58%	60%	33%	108
Farsta	56%	60%	32%	107
Östermalm	54%	61%	33%	106
Bromma	48%	61%	33%	102
Skarpnäck	53%	58%	34%	102
Kungsholmen	45%	61%	31%	101

Not: För Stockholms kommun och stadsdelar ingår enbart timavlönade med arbetstid.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Förändringar mellan 2019 och 2020

Mellan 2019 och 2020 är det framför allt fyra kommuner som har minskat andelen timavlönade, vilket har lett till fler heltids- och tillsvidareanställda. Det är Salem, Botkyrka och Södertälje samt Nynäshamn. Ökningarna av trygga jobb är dock olika stora:

- I Salem har heltidsanställningarna ökat med 48 procent och tillsvidareanställningarna med 31 procent medan timanställningarna har minskat med 29 procent.
- I Botkyrka har andelen heltider ökat med 18 procent och tillsvidareanställningarna med 17 samt att timanställningarna har minskat med 21 procent. Det sistnämnda gäller också Södertälje. Södertälje låg dock bättre till än Botkyrka, vilket gör att andelen heltider ökat med 6 procent och andelen tillsvidareanställningar med 4 procent.
- I Nynäshamn har timanställningarna minskat med 14 procent och det är framför allt heltiderna som har ökat, med 9 procent.

I motsatt riktning har i synnerhet Vaxholm, men även Täby, Nacka och Ekerö gått. I Vaxholm har andelen visstidsanställda timavlönade ökat med 21 procent och i de andra tre kommunerna, med 11 procent. Det har bidragit till färre heltids- och tillsvidareanställningar 2020 jämfört med 2019. I Vaxholm är det i synnerhet heltidsanställningarna som har minskat, med 16 procent.

Sett till Stockholms kommun har timanställningarna minskat förhållandevis stort inom Skärholmens stadsdelsnämnd (15 procent). Inom Kungsholmens stadsdelsnämnd har de i stället ökat med 10 procent.

För majoriteten av kommunerna i Stockholms län är det endast små förändringar i anställningsmönster mellan 2019 och 2020. Se vidare om detta i Appendix 4.

Allra sämst för vårdbiträden och personliga assistenter

Även mellan yrkesgrupper finns det stora skillnader i heltids- och tillsvidareanställda och timavlönade.

Allra sämst till ligger vårdbiträden och personliga assistenter när det gäller trygga anställningsvillkor. I genomsnitt var 71 procent av vårdbiträdena och 68 procent av de personliga assistenterna visstidsanställda i november 2020. De flesta visstidsanställda var också timavlönade. Att det ser ut så, drar kraftigt ned både andelen tillsvidare- och heltidsanställda.

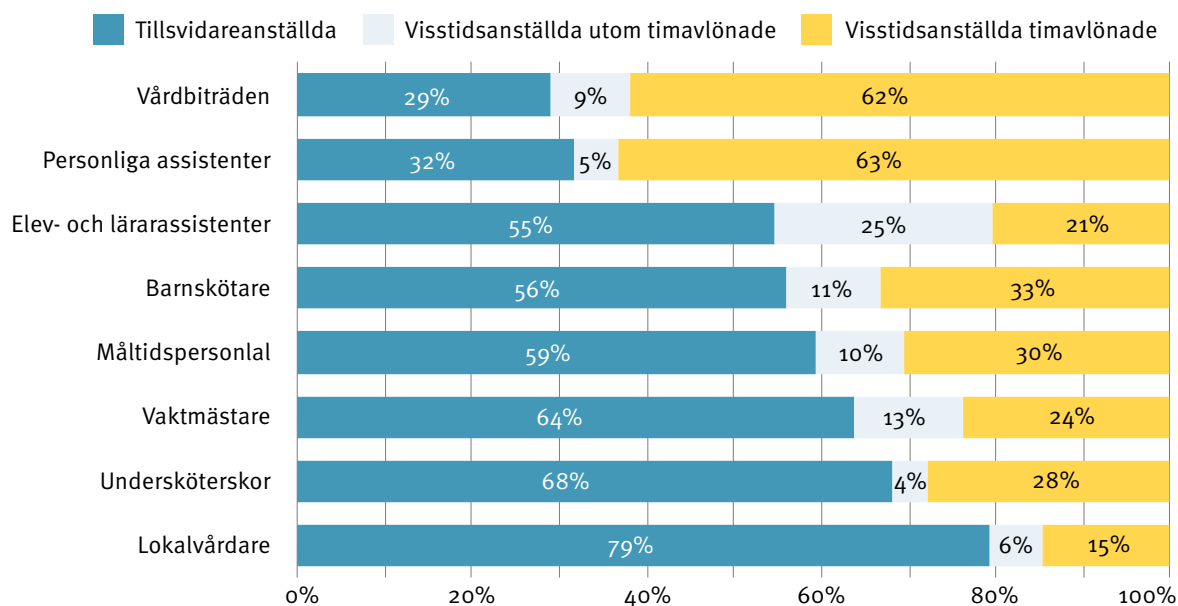
Med fokus på timavlönade gäller att Södertälje hade lägst andel timanställda personliga assistenter, med 33 procent. Denna siffra kan dock påverkas positivt av att det enbart är timavlönade som också hade arbetstid som ingår i Södertäljes statistik (se faktarutan Viktigt att veta om visstidsanställda timavlönade). Järfälla hade i stället alla sina personliga



assistenter som timavlönade, det vill säga 100 procent. När det gäller vårdbiträden var det också Södertälje som hade lägst andel timavlönade, 28 procent. Nykvarn hade samtidigt högst andel, 83 procent.

För vårdbiträden och personliga assistenter finns det mycket stora variationer i tillsvidare- och heltidsanställningar mellan Stockholmskommunerna. Gemensamt är att det är de yrkesgrupper som över lag har de mest otrygga jobben (se diagram 1 och 2).

Diagram 1. Tillsvidare- och visstidsanställda i olika yrkesgrupper i Stockholms läns kommuner. November 2020. Öväggt medelvärde för kommuner med 20 eller fler anställda i respektive yrkesgrupp. Andel (%).



Not: När det gäller framför allt lokalvårdare, men även personliga assistenter, måltidspersonal och vaktmästare är det inte alla kommuner i Stockholms län som har 20 eller fler anställda i dessa yrkesgrupper. Det framgår tydligare av tabellerna i Appendix 4.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Från vårdbiträdena och de personliga assistenterna är det ett stort hopp till barnskötarna när det gäller just andelen timanställningar: det övägda genomsnittet är 33 procent. Därefter radar måltidspersonal, undersköterskor, vaktmästare, elev- och lärarassistenter upp sig med timanställningar på 30, 28, 24 och 21 procent.

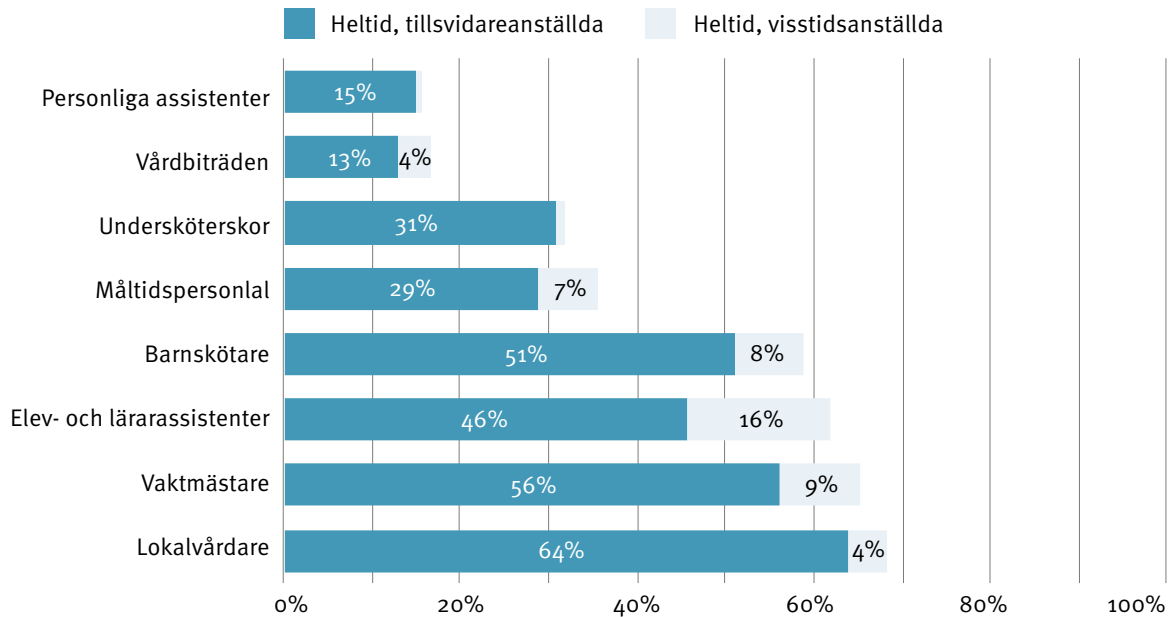
Timanställningarna ligger klart lägst för lokalvårdare i jämförelsen av LO-yrken. Det övägda genomsnittet är 15 procent. Lokalvårdarna sticker därför ut på ett positivt sätt med klart högst andel tillsvidareanställningar (79 procent). Viktigt att veta här är dock att det endast är Botkyrka, Huddinge, Lidingö, Norrtälje, Nynäshamn, Stockholm, Vallentuna och Värmdö kommun som har ett större antal lokalvårdare anställda i kommunen. Det är dessa åtta kommuners anställningsmönster som ligger till grund för genomsnittsbilden i både diagram 1 ovan och diagram 2 på nästa sida.

Förutom de visstidsanställda timavlönade finns även andra visstidsanställningar representerade i ungefär lika stor omfattning vad gäller måltidspersonal, barnskötare och vaktmästare. Här sticker samtidigt elev- och lärarassistenter ut med betydligt fler sådana visstidsanställningar. Det gör att andelen tillsvidareanställda ligger jämförelsevis lågt för den yrkesgruppen, på 55 procent. Det är på ungefär samma nivå som för barnskötarna. För övriga yrkesgrupper ligger tillsvidareanställningarna på successivt högre nivåer (se diagram 1 ovan).

Heltidsanställda kan vara både tillsvidare- och visstidsanställda. Det är dock genomgående så att det är vanligt att heltidsanställda också är tillsvidareanställda. Skillnaderna i andelen heltider totalt, är påtagliga mellan yrkesgrupperna. Det framkommer av diagram 2.

Personliga assistenter och vårdbiträden är i mycket låg grad heltidsanställda. Det är i genomsnitt bara 16 och 17 procent som är det. Inte heller undersköterskor och måltidspersonal är i särskilt hög grad heltidsanställda. För undersköterskorna gäller att 32 procent har heltid. Motsvarande siffra för måltidspersonalen är 35 procent.

Diagram 2. Heltidsanställda i olika yrkesgrupper i Stockholms läns kommuner. November 2020. Ovägt medelvärde för kommuner med 20 eller fler anställda i respektive yrkesgrupp. Andel (%).



Not: När det gäller framför allt lokalvårdare, men även personliga assistenter, måltidspersonal och vaktmästare är det inte alla kommuner i Stockholms län som har 20 eller fler anställda i dessa yrkesgrupper. Det framgår tydligare av tabellerna i Appendix 4.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.



När det gäller heltidsanställningar ser det jämförelsevis bäst ut för barnskötare, elev- och lärarassistenter, vaktmästare och lokalvårdare. Barnskötarna når nästan upp till 60 procent heltidsanställda medan elev- och lärarassistenterna ligger något över 60-procentsstrecket. Andelen heltider ligger samtidigt på 65 och 69 procent för vaktmästarna och lokalvårdarna.

Det är ovanligt att kommunerna i Stockholms län har egna anställda lokalvårdare: 18 av 26 har det inte. Även när det gäller personliga assistenter, måltidspersonal och vaktmästare är det sex till sju kommuner som inte har de yrkesgrupperna. Vi har efterfrågat statistik för LO-anställda som jobbar i offentligfinansierade verksamheter i privat regi. Det har dock inte gått att få svar på detta genom enkätundersökningen till kommunerna.

Otrygga anställningsvillkor är utbredda bland kommunanställda i LO-yrken. I Appendix 4 redovisas den statistik som har samlats in genom enkätundersökningen mer i detalj.

Varför koncentreras otrygga jobb till LO-yrken?

De trygga anställningsvillkoren för kommunanställda är i hög grad reserverade för tjänstemän och akademiker. Det ligger i linje med den forskning som pekar på en utveckling mot dualisering, att tillfälliga anställningar koncentreras till yrken med lägre utbildningskrav. Vår rapport bekräftar att det ser ut så.

Personliga assistenter och vårdbiträden sticker ut med de i särklass mest otrygga jobben: visstidsanställda timavlönade dominerar stort och följderna blir att heltids- och tillsvidareanställningar är en bristvara.

För de yrken med mellanhöga utbildningskrav som vi har sett närmare på, undersköterskor, barnskötare och elevassistenter ser det bättre ut. Andelen timavlönade är färre. Det gäller även vaktmästarna, måltidspersonalen och lokalvårdarna i vår undersökning av Stockholmskommunerna.

De sämre och sämsta anställningsvillkoren i kommunerna styrs alltså till LO-yrkena. Men hur ska man egentligen förklara det och vad kan man göra åt det? I det här avsnittet lyfter vi fram hur personalchefer och fackliga företrädare ser på anställningsmönstren för LO-anställda i Stockholmskommunerna.

Därför deltider och timmisar

Personalchefernas svar på varför det ser ut som det gör för just LO-anställda handlar i hög grad om att det är verksamheternas behov som styr. Det som lyfts fram är sådant som har att göra med att dygnet runt-verksamhet är svårt och ineffektivt att bemanna med endast heltidstjänster och att det är mer effektivt med fler anställda för att det behövs "fler händer".

De ojämna bemanningsbehoven ses som en starkt bidragande orsak till anställningsmönstren och svaren från personalcheferna kan tolkas som att kommunerna strävar efter så kallad precisionsbemanning, det vill säga att man bemannar varje timme så kostnadseffektivt som möjligt i relation till budget.

Anställningsmönstren förklaras också genomgående med brist på resurser. Inte minst att de ekonomiska ramarna och budgetbegränsningar spelar in. Någon menar exempelvis att det blir alldeles för kostsamt med heltidstjänster om de inte kan schemaläggas som delade turer.

Personalcheferna tar också mer generellt upp svårigheter när det gäller schemaläggningen som förklaring till att det ser ut som det gör avseende (bristen) på heltider och tillsvidareanställningar för kommunanställda i LO-yrken.

Just visstidsanställningarna, de timavlönade, motiveras av personalcheferna framför allt med (hög) frånvaro bland ordinarie personal och med att det finns arbetstoppar som behöver täckas upp. Det gör att det behövs visstidsanställda som med kort varsel kan rycka in och täcka upp personalbehov.

Ett vanligt skäl till bristen på heltider är vidare enligt personalcheferna, de anställdas egna önskemål om att arbeta deltid. Någon ger uttryck för att heltidsanställningar de facto är norm i kommunen, men att individen kan efterfråga lägre sysselsättningsgrad.

Jessica Leiding, som är ordförande för Kommunal i Stockholms län, har en annan ingång. Hon ställer sig frågan om personalcheferna verkligen har tagit reda på hur det ser ut. Generellt menar hon att Kommunalarna inte vill jobba deltid, utan att man vill kunna försörja sig, vilket man inte kan med en deltidslön. En rekommendation från hennes sida är att kommunerna tar reda på vad de anställda vill, exempelvis genom en enkätundersökning:

– När man inom Södermalms stadsdelsförvaltning gjorde just det fick man syn på stora arbetsmiljöproblem kopplat till heltidsfrågan.

”

Visst kan det vara några få som vill jobba deltid av familjeskäl, men det är många som säger att de inte orkar. Det handlar inte om frivilligt deltidsarbete utan beror på en alldeles för tight budget.

JESSICA LEIDING, ORDFÖRANDE KOMMUNAL STOCKHOLMS LÄN

Den bild som personalcheferna tecknar som skäl till anställningsmönstren i LO-yrkena sammanfattas i figur 1.

Figur 1. De tre viktigaste skälen till att det ser ut som det gör med visstider och deltider i kommunerna i Stockholms län. Svar från 16 personalchefer.



Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna

För personalcheferna är det därmed företrädesvis samspelet mellan verksamhetsbehov, ekonomi och budget, frånvaro och individernas egna önskemål som skapar en jämförelsevis hög grad av otrygga jobb bland LO-anställda.

För de fackliga företrädarna är det i stället snarast strama budgetar som gör det rationellt att ligga på gränsen till underbemanning och då behövs en buffert av personer som kan rycka in på kort varsel. Det kan röra sig om både timanställda och deltidanställda som är i behov av mer arbetstid för att kunna försörja sig.

Vad säger facket? *Jessica Leiding*, ordförande Kommunal Stockholms län.



Jessica Leiding är ordförande för Kommunal i Stockholms län. Hon är 37 år och har varit fackligt aktiv ända sedan hon började jobba som barnskötare i Vallentuna kommun för över 20 år sedan.

Enligt Jessica är de viktigaste skälen till de många visstiderna och deltiderna för Kommunalare bristen på långsiktighet och samförstånd inom politiken, ersättningssystemen som bygger på ”köp och sälj” och pengsystemen. Det senare är en vanlig ”lösning” på privatiseringarna av offentlig verksamhet.

– Det är för kortsiktigt tänkt. Samförståndspolitiken är inte på samma sätt som förr. Man tänker i bästa fall fyra år framåt: det här ska vi göra de här fyra åren. Inte om åtta eller tolv år. Det finns inget långsiktigt tänkande.

– Om jag ska vara ärlig, knappt ens på årsbasis. Fokus är på tertialuppföljningar och att budget ska hållas.

– Ersättningssystemet som har tillkommit för att det ska vara samma villkor för privata och kommunala utförare, pengsystemet ... Det gör att man inte heller kan planera på längre sikt. Man utgår från att timmisar är billigare och man vill inte binda upp sig med

fast personal. Verksamheterna får inte tillräckligt med resurser för att bemanna upp.

Jessica Leiding menar att man ofta söker den mest kostnadseffektiva bemanningen timme för timme: man ser till varje anställds timlön när man lägger scheman och om det går över budget, då måste man dra ner på tid. Det gör att man inte tillsvidareanställer utan snarast behöver många som är löst knutna till verksamheterna, som man på kort varsel kan kalla in vid behov.

Vad säger facket? Lena Ericson Höijer, ordförande Kommunal Sektion Mitt



Lena Ericson Höijer började jobba inom hemtjänsten redan 1977. Två år senare fick hon sitt första fackliga uppdrag. Idag är hon ordförande för Kommunals sektion Mitt i Stockholms kommun.

Lenas svar liknar det som Jessica Leiding lyft fram som viktigaste skäl till att det ser ut som det gör med visstider och deltid:

– Eftersom man får betalt för den boende, eller inom hemtjänsten en person med stort omsorgsbehov, så innebär det att äldreomsorgen har väldigt osäkra inkomster. Den kan gå upp och ned beroende på beläggning.

Hon pekar också på en slags ”kortslutning” mellan verksamheter, som påverkar den osäkra finansieringen:

– Åtminstone i Stockholm är det jättesvårt att få plats på äldreboende, vilket påverkas av att biståndshandläggarna har en begränsad budget. Det styrs inte av behov utan av budget. En plats på ett äldreboende kan stå tom ett tag och då krävs det att det finns timmisar som ett slags dragspel.

– Det är det här med köp och sälj och att kommunen har det ekonomiska system man har. Det är på tok för lite i ersättning, vilket handlar om vad kommunen beslutar om för ersättning.

Vad som krävs för fler heltider och fasta jobb

Vad som enligt personalcheferna skulle krävas för heltids- och tillsvidareanställningar som norm bland LO-anställda i Stockholmskommunerna är i hög grad en spegling av svaren på varför det ser ut som det gör.

Många är inne på att det skulle behövas betydligt mer resurser. Framför allt i form av en större budget med mer pengar, men även i form av fler med relevant utbildning för yrken som undersköterskor och vårdbiträden, samt kompetensutveckling.

Flera personalchefer menar även att det är viljan att arbeta heltid som behövs för att åstadkomma förändring. Det knyts till att jämställdheten måste öka. Som kontrast är det endast en personalchef som lyfter fram att det behövs ett politiskt beslut på kommunnivå.

Tyngdpunkten i svaren från personalcheferna ligger dock på att det behövs större flexibilitet från både de anställdas och fackförbundet Kommunals sida i fråga om var och när LO-anställda ska arbeta.

Personalcheferna verkar se det som att den centrala lösningen för fler heltider och tillsvidareanställningar hänger på att de anställda är villiga att jobba på flera avdelningar och enheter. Det kommer vanligen till uttryck så här:

- Större flexibilitet hos medarbetare att flytta till annan avdelning, enhet och brukare tillfälligt och med kort varsel,
- Flexibel inställning från medarbetare och fack att kunna arbeta inom fler enheter, och
- Större flexibilitet gällande arbetstidsförläggning och arbetsplatser.

Några lyfter mer allmänt att det krävs förändrade arbetssätt, kortare nattpass, delade turer

och att den ordinarie personalen är på plats för fler tillsvidare- och heltidsanställningar i LO-yrken.³

” Vi har ganska många medlemmar som vill göra det [egen not: jobba på flera avdelningar]. Jag skulle vilja betona med bestämdhet, särskilt om man redan är slutkörd, att det är ytterligare 22 personer du ska ha en relation till då. Om jag ska känna 44 personer i stället för 22, hur blir kvaliteten då? Hur ska frågan om kvalitet och att lära känna andra kollegor lösas? Det blir min reflektion. Jag skulle säga att vi snarast har ett kvalitetstänk från Kommunals sida.”

JESSICA LEIDING, ORDFÖRANDE KOMMUNAL STOCKHOLMS LÄN

De fackliga företrädarna menar att blicken måste riktas mot organiseringen av arbetet och inte minst mot hur verksamheterna finansieras. Fokus måste ligga på underfinansieringen och den osäkra finansieringen, vilket är en politisk fråga. Ökad flexibilitet ses inte heller som den bärande lösningen då det också måste ställas i relation till kvalitet i välfärden.

Vad man borde göra för att förändra och förbättra villkoren för LO-anställda?

Jessica Leiding, ordförande Kommunal Stockholms län:

– Det behövs en total genomlysning av varje kommunal organisation, om man inte vill höja skatten. Titta på alla overhead-kostnader som ska vara stöd till kärnverksamheterna och om de verkligen är det? Behöver man till exempel 15 kommunikatörer i Stockholms stadshus eller skulle man kunna anställa 30 undersköterskor i stället?

Hon pekar även på behovet av mer resurser:

– Inom äldreomsorgen är det så lite resurser i förhållande till de krav som ställs på vad som ska göras. Kvinnorna betalar med sina kroppar: med deltidsarbete, sjukfrånvaro och låga pensioner.

Förändring kräver politiska beslut!

Lena Ericson Höijer, ordförande Kommunal Sektion Mitt:

– Det skulle vara helt annorlunda om man hade ersättning utifrån antalet platser i särskilt boende, oavsett om de är fullt ut belagda eller inte hela tiden. Då skulle biståndshandläggarna kunna utgå från det i sina beslut. Då skulle man också kunna tillsvidareanställa personal i stället.

Lena menar att det är ersättningsnivåerna som styr plus att man på äldreboenden, där verksamheten ska vara i gång hela dygnet, vill ha fler personer än färre. Det gör att man är ”framme med oshyveln för att få schemat att gå ihop”. Det är kort sagt för lite resurser och för lite personal för att täcka den tid som ska täckas.

– Man har inte råd att ha heltider. Det går inte att få ihop schemat utan man måste dra i personalen för att få det att gå ihop.

För fler heltider och tillsvidareanställningar skulle det krävas ett annat ersättningsssystem, med högre ersättningsnivåer och mer fasta pengar per plats. Då skulle man kunna ge den vård och omsorg som politikerna de facto har beslutat om.

Vad Lena Ericson Höijer efterlyser är snarast anslagsfinansiering av äldreomsorgen samt att biståndshandläggarna gör generösare bedömningar.

³ En personalchef ger uttryck också för att en större verksamhet skulle underlätta fler heltids- och tillsvidareanställningar. En annan önskar vidare att verksamhetens behov skulle skapa möjligheten och ytterligare en annan att samplanering mellan enheter och verksamhet är viktigt. Ett fåtal personalchefer efterfrågar också ökad kunskap kring optimal bemanning, bättre verktyg för schemaläggning, och förändrad schemaläggning som utgår från heltidsscheman i alla verksamheter.

Kommunerna tycker själva att de är bra arbetsgivare för LO-anställda

Över lag menar kommunerna att de är bra arbetsgivare för anställda i LO-yrken. Alla utom en personalchef svarar ja på den generella frågan. Anledningen till nejett uppges vara budgetbegränsningar.

Det som gör att kommunerna ser sig som bra arbetsgivare handlar om att de på olika sätt strävar efter att vara attraktiva arbetsgivare. Det som lyfts fram är att kommunerna aktivt arbetar för ett hållbart arbetsliv för alla, en god arbetsmiljö och satsningar på kompetensutveckling, delaktighet och inflytande samt att förbättringsarbete sker i nära samverkan med de fackliga organisationerna.

Flera lyfter också att de eftersträvar heltids- och tillsvidareanställningar och att de har relativt höga andelar av detta. Några lyfter att de specifikt, tillsammans med Kommunal, jobbar med den så kallade heltidsresan.⁴

” För tio, femton år sedan var kommunerna mycket bättre än andra arbetsgivare, åtminstone vad gällde medinflytande och delaktighet.

JESSICA LEIDING, ORDFÖRANDE KOMMUNAL STOCKHOLMS LÄN



Både Jessica Leiding och Lena Ericson Höijer tror ändå att pandemin kan förändra läget inom äldreomsorgen. Inte minst när det gäller långsiktigheten.

– Kommunerna har aldrig fått så mycket statsbidrag som under pandemin, men de används inte för att det är osäkert vad som kommer hända sen. På golvet syns det inte, säger Jessica Leiding.

– Ja, man hoppas ju att alla de äldre inte har dött förgäves utan att det blir bättre bemanning, skyddsutrustning, utbildning och rutiner. Att man förstår rutinerna och att de sitter i ryggmärgen även när man är stressad. Det känns som att Kommunal har tagit tillfället i akt och drivit på för bättre villkor, säger Lena Ericson Höijer.

Men det krävs också mer. Framför allt när det gäller finansieringen av verksamheterna.

För lite fokus på att kvalitet i välfärden kräver kontinuitet

Kanske kan det i någon mån bero på enkätundersökningens utformning, men i personalchefernas syn på potentiella lös-

ningar för fler trygga jobb bland LO-anställda finns ingen direkt koppling till frågan om kvalitet i välfärdstjänsterna.

Samtidigt är kvalitet i välfärden nära sammankopplat till kontinuitet vad gäller den personal man möter, både som barn och äldre.⁵ Viktiga aspekter av kontinuiteten har därför både att göra med de grundläggande anställningsvillkoren och hur arbetet organiseras.

⁴ Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt som drivs av SKR och Kommunal mellan 2016–2024. Målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Se vidare på www.heltid.nu.

⁵ Vad gäller förskolan och vikten av kontinuitet, se till exempel Kommunal (2015). ”Trygga famnar är inte utbytbara: Ge yrkesutbildade barnskötare fasta jobb i förskolan”.

”*Äldre vill ha kontinuitet när det gäller personal. En god vård och omsorg bygger bland annat på att den äldre känner sig trygg och upplever kontinuitet i vardagen. Särskilt äldre med komplexa vårdbehov och äldre med demenssjukdomar har behov av att insatserna är individuellt anpassade och förutsägbara.*”

IVO, 2014, s. 16.

Med fokus just på äldreomsorgen pekar Szebehely et al (2017) i en arbetsrapport från institutionen för socialt arbete, Socialhögskolan, Stockholms universitet på att det över tid har skett omfattande försämringar av arbetsvillkoren. Det gäller inte minst arbetstiderna, arbetsbelastningen och hur många personalen ska hinna hjälpa under ett arbetspass.

Szebehely et al (2017) menar vidare att både nordisk och annan internationell forskning visar att omsorgspersonalens arbetsvillkor är en central faktor för omsorgens kvalitet och att förbättrade villkor, med fokus på omsorgsrelationen, är ”en förutsättning för att kunna behålla och rekrytera utbildad personal”.

Forskarna betonar också att omsorgspersonalens perspektiv är avgörande för att hitta sätt att organisera arbetet så att arbetsituationen förbättras (Szebehely et al, 2017).

”*Mot bakgrund av att en mängd forskningsrapporter visar att personalförsörjningen är en stor utmaning och att kvaliteten i äldreomsorgen behöver förbättras är det anmärkningsvärt att personalen fortsatt får utstå försämringar av arbetsvillkoren.*”

SZEBEHELY ET AL, 2017, s. 46.

En poäng som Szebehely et al (2017) gör är vidare att samtidigt som arbetsvillkoren för omsorgspersonalen har försämrats har de politiska ambitionerna för äldreomsorgen och äldres rättigheter tvärtom ökat. Utveckling går emot en mer individanpassad äldreomsorg, där de äldres delaktighet och självbestämmande betonas.

Sammanfattningsvis menar Szebehely et al (2017) att en bra omsorgsrelation bygger på att både de äldre och personalen har handlingsutrymme i det vardagliga mötet, att det finns kontinuitet i omsorgsrelationen och tillräckligt med tid för att utföra omsorg, samt att det finns möjlighet att få stöd från såväl arbetsledare och chefer som kollegor när man dyker på svårigheter i arbetet.

”*För några år sedan började biståndshandläggarna dra ned på tiden, men samma uppgifter skulle göras. Att handla skulle ta mindre tid, att duscha någon skulle ta mindre tid. De tänkte då att de hade varit alldeles för generösa med tid och i ett slag skulle vi göra allt snabbare. Men omsorg måste göras omsorgsfullt.*”

LENA ERICSON HÖIJER, ORDFÖRANDE KOMMUNAL SEKTION MITT

Det som är nedslående, vilket bekräftas också i denna rapport avseende Stockholmskommunerna som arbetsgivare för LO-anställda, är att det inte ser ut som att den kunskap om betydelsen av omsorgspersonalens arbetsvillkor för kvalitet i äldreomsorgen har tagits i beaktande vid omorganiseringar av äldreomsorgen. Som Szebehely et al (2017, s. 49) säger:

Omsorgspersonalens villkor förblir ofta osynliga och används inte som drivkraft i utvecklingen av verksamheten eller i planerandet inför framtidens utmaningar med en åldrande befolkning.



Slutsatser: vad är viktigt i det fackliga och politiska arbetet?

Det finns gott om stöd i forskning om kopplingen mellan kvalitet och kontinuitet i välfärden. Bevisligen är kontinuitet en nyckel till kvalitet, vilket gör att goda anställnings- och arbetsvillkor borde råda i välfärden.

Rapporten bekräftar dock att det är stor brist på både tillsvidare- och heltidstjänster bland anställda i LO-yrken. Det finns i stället stora buffertar i form av timavlönade utan fast arbetstid.

Det gör att förutsättningarna för de som på golvet ska leverera den höga kvalitet i välfärden som politiken utlovar, är skrala.

Från personalchefernas sida förklaras anställningsmönstren bland LO-anställda främst med verksamheternas behov, begränsade (knappa) resurser, frånvaro och individuella önskemål (om deltid). Från den fackliga sidan lyfts i stället bristen på ekonomiska resurser och själva ersättningssystemen som huvudorsak till de jämförelsevis många otrygga jobben. Strama budgetar och köp- och sälj-system, som ju är politiskt beslutade, gör det rationellt för kommunerna som arbetsgivare att inte ”binda upp personal”.

”*Om omsorgens kvalitet och äldres delaktighet ska förbättras borde detta rimligtvis också vara ett mål för personalens arbetsvillkor.*”

SZEBEHELY ET AL, 2017, S. 49

Från fackligt håll är det därför viktigt att rusta sig ännu mer för att både den fackliga och politiska kampen ska leda till bättre anställningsvillkor i LO-yrkena. Det handlar om att vara ännu mer pådrivande för att få kommunerna att vara bra arbetsgivare också för LO-anställda.

Det är både Jessica Leiding, ordförande Kommunal Stockholms län, och Lena Ericson Höijer, ordförande Kommunal Sektion Mitt, inne på. Jessica Leiding säger att hon ”hedrar samförståndsandan” och att komma överens lokalt. Hon tror dock att Kommunal måste agera mer kraftfullt och använda både lagstiftning och annat, även om hon egentligen inte är en förespråkare av det:

För oss blev pandemin ett tydligt exempel på det. Vi var tvungna att bråka och använda de yttersta verktygen som skyddsstopp för att bromsa och värna medlemmarnas säkerhet. Det hör ihop med klass. Hade det varit läkare och inte busschaufförer, då hade det nog inte sett ut så. /.../ Till politiken måste vi säga att det inte går med de här resurserna. Det handlar om kvaliteten.

”*Man kan uttrycka det som att politikerna förväntar sig oxfile men betalar för pyttipanna. De förskönar verksamheterna och kvaliteten och så skapas det tystnadskulturer.*”

JESSICA LEIDING, ORDFÖRANDE KOMMUNAL STOCKHOLMS LÄN

Det borde också gå att lära av våra grannländer. Szebehely et al (2017) pekar på att villkoren inom omsorgen ser bättre ut i resten av Norden. I princip finns inte delade turer alls i Danmark. Borde det då inte kunna undvikas också i Sverige? Dessutom verkar det vara möjligt att utforma arbetsscheman som bättre passar de anställdas familjeförhållanden och privatliv i de andra nordiska länderna. Varför skulle det då inte gå i Sverige?

Forskarna menar att betydligt fler både kommer att vilja och kunna arbeta (kvar i) äldreomsorgen om arbetet var hållbart. Det vill säga om både anställnings- och arbetsvillkor och arbetsmiljö förbättrades. Det finns tydliga politiska ambitioner kring detta och det finns mycket kunskap och exempel om vad som fattas och vad som kan göras.

Politikerna som stora arbetsgivare måste ta mycket större ansvar för det goda arbetet och en hög kvalitet inom välfärden för att stora kvinnodominerade yrkesgrupper ska ha ett hållbart arbetsliv. Ur både jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv är rådande läge oacceptabelt.

Vad man kan göra i det fackliga arbetet, enligt Lena Ericson Höijer, ordförande Kommunal Sektion Mitt

– Det har sina begränsningar även om vi jobbar hårt med att bevaka visstidsanställdas rättigheter att få tillsvidareanställningar och att företrädesrätten till anställning gäller och så. Vi har lyckats ganska bra, men cheferna har också lärt sig det, så de "avslutar" personer tidigare och tar in nya.

– Jag tror vi måste säga ännu mer, ännu högre: "nu får det vara nog, nu vill vi ha de vikarier som vi har lärt upp och som kan våra gamla".

– Vi måste jobba mer politiskt, med ersättningsnivåerna, köp och sälj. När det blir valrörelse har vi lite större möjligheter.

Lena Ericson Höijer säger avslutningsvis:

– Motståndet mot att sätta in mer pengar är så stort. Det går inte att prata sig fram till det. Det skulle behövas mer facklig kamp, inte bara opinionsbildning och information.

Referenser

Berglund, Tomas, Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy (2020). "Occupational change on the dualised Swedish labour market". *Economic and Industrial Democracy*, 1–25. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X20959714>

IVO (2014). "Tillsynsrapport: Tillsynens viktigaste iakttagelser verksamhetsåret 2013". Inspektionen för vård och omsorg, mars 2014.

Regeringen (2021). "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025", Arbetsmarknadsdepartementet. <https://www.regeringen.se/491248/contentassets/b379cd52c77941f49f24e071d6776301/kortversion-av-skrivelse-skrivelse-20202192-regeringens-arbetsmiljostrategi-for-aren-20212025.pdf>

Szebehely, Marta, Stranz, Anneli och Strandell, Rebecka (2017). "Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?". Arbetsrapport, Institutionen för socialt arbete, 2017:1. Socialhögskolan, Stockholms universitet.



Appendix 1. Indexmodellen

Den här rapporten handlar om Stockholmskommunerna som arbetsgivare. Utgångspunkten för jämförelsen är en indexmodell som vi beskriver närmare här.

Kontroll för utbildningsnivå

En utmaning när det gäller att jämföra Stockholmskommunerna är att de skiljer sig åt när det gäller sammansättningen av kommunalt anställda.

En kommun som till exempel har en stor andel äldreomsorg i privat regi kommer att ha få anställda undersköterskor. I och med att anställningsformer och arbetstider, men även andra villkor och aspekter som vi jämför, skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper kommer det att påverka indexet.

För att ta hänsyn till detta gör vi en justering för utbildningsnivå i tre av delindexen: anställningsvillkor, lön och sjukfrånvaro.

Den justeringen bygger på antagandet att andelen anställda i en kommun med eftergymnasial utbildning i huvudsak påverkas av strukturella skillnader som inte bör påverka indexet.

Vår metod är att beräkna ett modellvärde för varje kommun. Modellvärdet uttrycker hur index borde se ut givet andelen anställda med eftergymnasial utbildning. Modellvärdets index jämförs sedan med faktiskt index och justeringen beräknas som skillnaden mellan dessa två indexvärden (modellvärdets index/faktiskt index). Har kommunen ett bättre faktiskt index än modellvärdets index blir index högre och vice versa: har kommunen ett sämre faktiskt index än modellvärdets index blir det lägre.

Statistiskt går det att uttrycka som att det är residualen som avgör kommunens index. Det vill säga index baseras på skillnaden mellan det faktiska värdet och det värde som gäller en viss teoretisk modell, i vårt fall andelen eftergymnasialt utbildade.

Denna metod är vanlig för att göra mer rättvisande jämförelser när det finns strukturella skillnader som inte bör påverka ett resultat. Det kanske mest kända exemplet är Skolverkets SALSA-modell där kunskapsresultaten på enskilda skolor kontrolleras så att de jämförs med hänsyn till hur elevsammansättningen ser ut.

Privatiseringar påverkar yrkesstruktur och anställdas utbildningsnivå

Kommunerna i Stockholms län är strukturellt olika varandra när det gäller sammansättningen av anställda och vår indexmodell tar hänsyn till det genom att kontrollera för utbildningsnivå.

Härledningen av justeringen utgår från i vilken grad kommunerna köper verksamheter och hur det påverkar sammansättningen av kommunens anställda.

Det finns stora övergripande skillnader mellan kommunerna när det gäller totalt köp av egentlig verksamhet.⁶ Det finns också skillnader både mellan och inom kommunerna avseende vilken typ av verksamheter som köps i mindre och högre grad. Se tabell A1.1.

⁶ Egentlig verksamhet innefattar allt utom affärsverksamhet (Kolada).

Tabell A1.1. I vilken grad Stockholms läns kommuner köper olika verksamheter. Egentlig verksamhet totalt och urval av verksamheter. Andel (%) totalt per verksamhet.

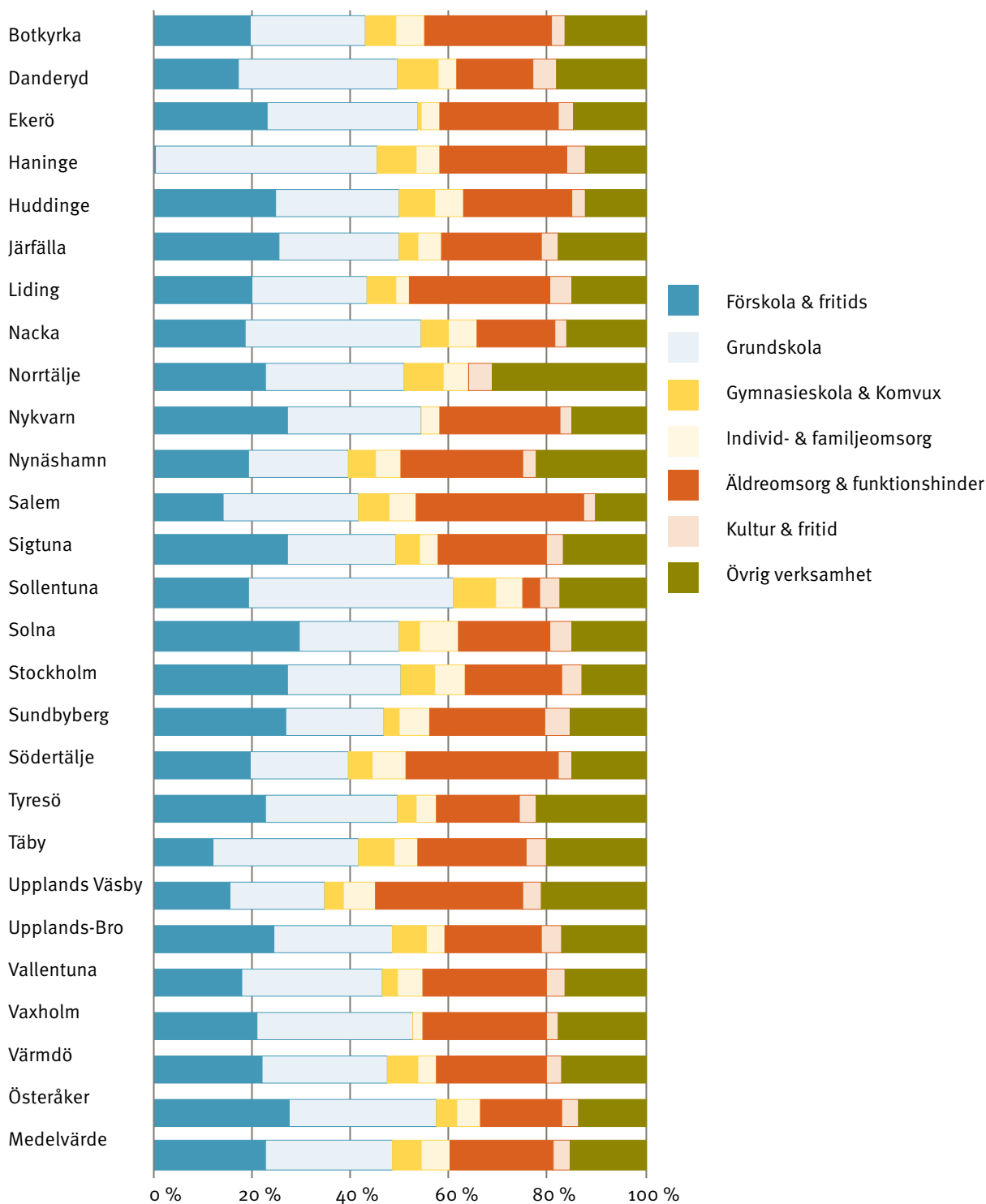
Kommun	Egentlig verksamhet totalt	Förskola & fritidshem	Grundskola	Gymnasieskola	Individ- & familjeomsorg	Äldreomsorg & funktionshinder
Norrtälje	49,0	43,1	21,0	39,8	32,0	96,4
Täby	47,7	72,4	38,5	83,3	21,5	56,7
Solna	45,4	44,4	35,5	91,2	22,7	59,3
Upplands Väsby	43,7	61,7	45,6	76,6	29,7	41,7
Sollentuna	42,9	53,3	25,2	54,1	28,4	78,2
Österåker	42,7	38,2	33,9	74,6	19,6	58,9
Danderyd	42,0	43,0	25,2	64,7	31,0	61,2
Nacka	41,8	45,5	29,4	67,5	43,1	57,7
Vallentuna	34,7	51,8	23,2	73,7	28,1	34,8
Stockholm	32,6	32,6	25,2	55,8	16,8	47,7
Sundbyberg	32,3	24,7	34,9	85,3	38,7	34,6
Lidingö	32,2	34,9	28,3	59,3	23,8	36,7
Tyresö	31,7	26,4	18,8	76,8	28,2	46,5
Värmdö	30,7	27,9	24,8	82,5	28,4	30,4
Järfälla	30,4	25,6	20,3	76,5	28,6	41,1
Haninge	30,3	32,2	23,7	52,7	30,8	37,4
Ekerö	30,3	30,8	16,2	90,2	39,0	36,0
Salem	29,5	44,0	27,2	80,7	20,6	14,8
Huddinge	25,6	26,6	20,9	61,1	22,8	25,5
Vaxholm	24,0	21,7	13,9	100,4	17,8	27,3
Södertälje	23,7	11,0	24,4	62,5	17,6	29,5
Sigtuna	22,8	19,4	16,7	56,8	28,8	25,1
Botkyrka	21,5	14,4	24,4	55,2	20,6	18,7
Upplands-Bro	21,2	17,0	14,2	54,9	21,8	26,4
Nynäshamn	18,8	12,5	10,9	55,0	27,3	22,1
Nykvarn	17,6	3,9	3,2	96,2	26,6	12,2

Källa: Kolada

Den viktiga poängen är att skillnader i köp av verksamheter påverkar vilka yrkesgrupper som i högre eller mindre grad är anställda i kommunerna.⁷ Detta framkommer av diagram A1.1.

⁷ Viktigt att notera i det här sammanhanget är också att det i Kolada enbart finns statistik om kommunens anställda och inte om anställda i kommunala bolag eller kommunalförbund. Det kan ibland förklara varför vissa kommuner i så hög grad köper verksamhet.

Diagram A1.1. Verksamhetsstruktur i Stockholmsregionens kommuner. Andel (%) anställda inom olika verksamhetsområden.



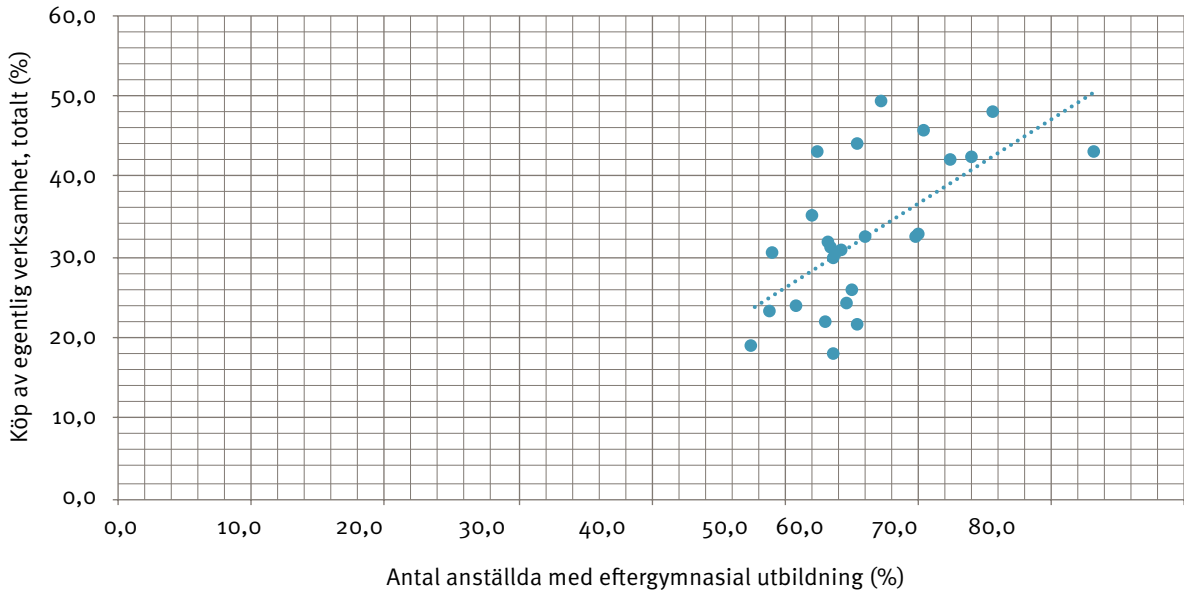
Not: i övrig verksamhet ingår infrastruktur, skydd med mera, övrig vård och omsorg, särskilt riktade insatser, affärsverksamhet, politisk verksamhet och gemensam verksamhet.

Källa: Kolada samt egna beräkningar.

Utbildningsnivå har stor betydelse för villkoren i arbetslivet och det avspeglas i de nyckeltal som handlar om kommunerna som arbetsgivare. Andelen eftergymnasialt utbildade anställda är därför en god proxy för skillnader som har samband med kommunernas köp av verksamhet, som inverkar på yrkesstruktur och därmed sammansättningen av kommunanställda.

Sambandet mellan köp av total egentlig verksamhet och andel eftergymnasialt utbildade anställda i Stockholms läns kommuner framkommer av diagram A1.2. Diagrammet visar att ju högre andel köp av egentlig verksamhet totalt desto högre är också andelen eftergymnasialt anställda.

Diagram A1.2. Sambandet mellan köp av egentlig verksamhet och anställda med eftergymnasial utbildning i Stockholms läns kommuner. Andel (%).



Källa: Kolada samt egna beräkningar

Själva indexmodellens uppbyggnad

Indexmodellen bygger på fem delindex som består av totalt 13 nyckeltal. De fem delindexen vägs också samman till ett totalindex. Varje kommuns index baseras på avvikelserna uppåt eller nedåt från det ovägsda medelvärdet för alla kommuner för varje nyckeltal.

Delindex 1: Anställningsvillkor

I delindexet ingår nyckeltalen:

- Heltidsanställda månadsavlönade, kommun, andel %,
- tillsvidareanställda månadsavlönade, andel %, och
- visstidsanställda timavlönade, andel %.

Dessa tre nyckeltal har viktats ihop till delindex 1 och varje nyckeltal har vägt in med en tredjedel. Delindex 1 kontrolleras för utbildningsnivå i enlighet med den metod som vi har beskrivit ovan.

Delindex 2: Lön

I delindexet ingår nyckeltalen:

- Medianlön, kvinnor anställda av kommunen, kr, och
- medianlön, män anställda av kommunen, kr. Detta nyckeltal är beräknat utifrån nyckeltalen medianlön, kvinnor anställda av kommunen, kr och lönegap (medianlön, kvinnor – medianlön, män anställda av kommunen, kr).

De två nyckeltalen har viktats samman utifrån andelen anställda (årsarbetare) kvinnor och män. Det innebär att kvinnors medianlön vägs in med i genomsnitt tre fjärdedelar och mäns med en fjärdedel. Delindex 2 kontrolleras för utbildningsnivå i enlighet med den metod som vi har beskrivit ovan.



Delindex 3: Personaltäthet

I delindexet ingår nyckeltalen:

- Omsorgspersonal/plats i boende för särskild service för äldre på vardagar, antal,
- inskrivna barn/årsarbetare, förskola, kommunal regi, antal, och
- elever/lärare (årsarbetare) i kommunal grundskola åk 1–9, lägeskommun, antal.

Dessa tre nyckeltal har viktats ihop till delindex 3. Varje nyckeltal har vägts in med en tredjedel.

Delindex 4: Ledarskap

I delindexet ingår nyckeltal från kommunernas egna undersökningar om hållbart medarbetarengagemang, HME, för kommunen totalt:

- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt,
- min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete, och
- min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

Dessa tre nyckeltal har viktats ihop till delindex 3. Varje nyckeltal har vägts in med en tredjedel.

Delindex 5: Sjukfrånvaro

I delindexet ingår nyckeltalen:

- Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, andel %, och
- sjukfrånvaro mer än 59 dagar som andel av total sjukfrånvaro.

Dessa två nyckeltal har viktats ihop till delindex 5 och de väger lika tungt, med hälften vardera. Delindex 5 kontrolleras för utbildningsnivå i enlighet med den metod som vi har beskrivit ovan.

Appendix 2. De fem delindexen

Här presenteras samtliga fem delindex som ligger till grund för det sammanvägda totalindexet. I tabellerna för respektive delindex ingår två delar.

Dels framkommer själva delindexet och den rangordning från bäst till sämst som det leder till. I delindex 1, 2 och 5 är själva indexvärdet justerat för utbildningsnivå. Metoden för det beskrivs närmare i Appendix 1.

Dels anges de faktiska förhållandena för respektive nyckeltal som ingår i varje delindex. De värdena är dock inte justerade för utbildningsnivå. Därför har vi lagt in andelen eftergymnasialt utbildade anställda i samband med nyckeltalen. Det gör det möjligt att ändå relatera de faktiska förhållandena till den utbildningsnivå som i delindex 1, 2 och 5 påverkar hur det ser ut.

Delindex 1: Anställningsvillkor

Kommun	Andel heltids- anställda, månads- avlönade	Andel tillsvidare- anställda, månads- avlönade	Andel visstid- anställda, timavlönade	Andel eftergym- nasialt utbildade anställda	Delindex 1
Nynäshamn	86,9	83,3	6,5	47,8	141
Sollentuna	90,1	84,2	6,9	73,5	117
Haninge	83,9	80,6	11,2	49,2	109
Norrtälje	82,9	78,8	10,2	57,4	105
Nacka	89,0	79,9	10,2	62,8	104
Tyresö	85,1	81,7	12,0	53,6	104
Södertälje	86,9	79,2	12,7	51,2	103
Täby	81,3	81,2	9,5	65,8	103
Botkyrka	90,2	78,7	12,9	53,2	103
Huddinge	82,4	79,1	11,5	55,4	102
Stockholm	89,0	81,3	11,8	60,3	101
Upplands-Bro	85,0	75,0	12,0	55,6	100
Sundbyberg	85,4	79,7	12,6	56,2	100
Sigtuna	79,8	76,3	13,1	49,1	100
Järfälla	81,8	82,0	13,5	54,5	98
Österåker	80,8	76,8	13,9	52,8	96
Salem	72,7	77,5	12,5	53,8	96
Danderyd	79,7	78,4	12,1	64,2	93
Solna	83,2	78,9	13,7	60,7	93
Värmdö	79,9	77,9	15,3	53,7	93
Lidingö	79,2	77,4	13,5	60,1	92
Nykvarn	85,1	76,2	16,8	53,9	91
Ekerö	77,1	76,4	15,4	54,1	90
Upplands Väsby	81,4	75,9	16,0	55,7	90
Vallentuna	77,5	74,8	16,6	52,2	89
Vaxholm	69,7	76,9	15,0	54,9	88
Medelvärde, ovägt	82,5	78,8	12,6	56,2	100

Not: Nyckeltalen om anställningsvillkor avser 2020 medan nyckeltalet andel anställda med eftergymnasial utbildning avser 2019.

Källa: Kolada samt egna beräkningar.

Delindex 2: Lön

Kommun	Kvinnors medianlön, kr	Mäns medianlön, kr	Andel eftergymnasialt utbildade anställda	Delindex 2
Österåker	33 600	36 100	52,8	106
Tyresö	33 500	34 288	53,6	104
Haninge	32 659	31 304	49,2	104
Ekerö	32 963	34 170	54,1	102
Täby	35 850	38 473	65,8	102
Upplands Väsby	33 350	33 794	55,7	101
Nacka	35 000	36 947	62,8	101
Sollentuna	38 002	40 003	73,5	101
Danderyd	35 540	36 633	64,2	101
Nykvarn	32 833	32 725	53,9	101
Vallentuna	32 497	31 804	52,2	101
Värmdö	32 517	33 034	53,7	101
Sigtuna	31 531	30 599	49,1	101
Nynäshamn	31 321	29 350	47,8	101
Huddinge	32 800	33 159	55,4	100
Lidingö	33 614	35 664	60,1	100
Vaxholm	32 530	33 110	54,9	100
Sundbyberg	32 500	33 000	56,2	98
Järfälla	31 899	32 697	54,5	98
Solna	33 620	34 320	60,7	98
Stockholm	33 300	34 600	60,3	98
Upplands-Bro	32 023	31 932	55,6	97
Botkyrka	31 700	29 900	53,2	97
Södertälje	30 655	29 322	51,2	96
Salem	31 706	28 727	53,8	96
Norrtälje	32 000	29 050	57,4	93
Medelvärde, ovägt	33 058	33 258	56,2	100

Not: Nyckeltalen om lön avser 2020 medan nyckeltalet andel anställda med eftergymnasial utbildning avser 2019.
Källa: Kolada samt egna beräkningar.

Delindex 3: Personaltäthet

Kommun	Omsorgs- personal per plats i särskilt boende för äldre	Personaltäthet förskola, kom- munal regi: inskrivna barn per årsarbetare	Elever per lärare i grundskolan, kommunal regi, årskurs 1-9	Andel efter- gymnasialt utbildade anställda	Delindex 3
Sigtuna	0,33	5,5	13,2	49,1	106
Stockholm	0,28	4,9	13,0	60,3	105
Nacka	0,28	4,7	13,7	62,8	105
Salem	0,24	5,1	11,3	53,8	104
Södertälje	0,28	5,5	12,0	51,2	104
Solna	0,30	5,2	13,5	60,7	104
Haninge	0,33	5,9	13,6	49,2	103
Upplands Väsby	0,31	5,8	13,2	55,7	102
Vallentuna	0,28	5,3	13,3	52,2	102
Österåker	0,28	5,2	13,8	52,8	101
Järfälla	0,28	5,5	13,1	54,5	101
Värmdö	0,30	5,7	13,7	53,7	101
Botkyrka	0,29	5,6	14,0	53,2	99
Huddinge	0,31	5,6	15,1	55,4	99
Norrköping	0,25	5,1	13,5	57,4	99
Lidingö	0,25	5,3	13,0	60,1	99
Tyresö	0,27	5,5	13,4	53,6	99
Nykvarn	0,27	5,6	13,2	53,9	99
Täby	0,27	5,4	13,7	65,8	99
Sollentuna	0,26	5,6	12,9	73,5	98
Danderyd	0,27	5,3	14,3	64,2	98
Nynäshamn	0,25	5,1	14,1	47,8	97
Vaxholm	0,27	6,0	13,3	54,9	96
Sundbyberg	0,27	5,7	14,3	56,2	96
Ekerö	0,27	5,8	14,3	54,1	95
Upplands-Bro	0,24	5,6	13,8	55,6	94
Medelvärde, ovägt	0,28	5,4	13,5	56,2	100

Not I: Nyckeltalen personaltäthet i förskolan och elever per lärare i grundskolan avser 2020 medan nyckeltalen omsorgspersonal per plats i särskilt boende för äldre och andel anställda med eftergymnasial utbildning avser 2019.

Not II: Ekerö kommun har inte rapporterat in nyckeltalet omsorgspersonal per plats i särskilt boende för äldre för 2019. Ekerös nyckeltal avser därför 2018.

Källa: Kolada samt egna beräkningar.

Delindex 4: Ledarskap

Kommun	Arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på bra sätt	Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar	Min närmaste chef ger mig uppskattning för mina arbetsinsatser	Andel eftergymnasialt utbildade anställda	Delindex 4
Vallentuna	73,3	84,5	79,8	52,2	106
Vaxholm	74,3	84,9	77,2	54,9	105
Sollentuna	73,4	81,4	79,5	73,5	104
Solna	72,8	82,4	76,4	60,7	103
Tyresö	73,3	81,8	76,5	53,6	103
Lidingö	73,2	80,7	76,4	60,1	102
Nacka	71,8	80,0	76,0	62,8	101
Huddinge	73,1	79,7	74,2	55,4	101
Ekerö	71,0	80,5	75,0	54,1	101
Danderyd	69,1	81,7	74,9	64,2	100
Sigtuna	72,5	78,8	73,8	49,1	100
Täby	72,3	80,0	71,8	65,8	100
Österåker	68,0	81,5	73,8	52,8	99
Stockholm	67,8	79,8	74,8	60,3	99
Järfälla	70,5	78,6	72,1	54,5	98
Nynäshamn	69,0	79,8	72,5	47,8	98
Salem	69,9	78,8	71,8	53,8	98
Upplands Väsby	67,8	77,8	74,8	55,7	98
Södertälje	70,3	77,3	72,5	51,2	98
Nykvarn	68,8	77,3	74,0	53,9	98
Botkyrka	69,0	77,5	73,5	53,2	98
Haninge	68,0	77,5	72,3	49,2	97
Sundbyberg	68,7	76,0	70,9	56,2	96
Värmdö	65,0	77,5	72,3	53,7	95
Medelvärde, ovägt	70,5	79,8	74,4	56,2	100

Not I: Varken Norrtälje eller Upplands-Bro kommun har rapporterat in nyckeltalen om ledarskap till statistikdatabasen Kolada. Dessa kommuner finns därför inte med alls i delindex 4.

Not II: Det är också sju kommuner som inte rapporterat in nyckeltalen om ledarskap för 2020. För dessa kommuner anges senast tillgängliga år. Det innebär att uppgifterna i delindex 4 för Danderyd, Nynäshamn, Solna och Värmdö kommun avser 2019 samt att de avser 2018 för Järfälla, Salem och Tyresö kommun.

Not III: Nyckeltalet andel med eftergymnasial utbildning avser 2019.

Källa: Kolada samt egna beräkningar.

Delindex 5: Sjukfrånvaro

Kommun	Andel sjukfrånvaro, totalt	Andel sjukfrånvaro mer än 59 dagar (som andel av total sjukfrånvaro)	Andel eftergymnasialt utbildade anställda	Delindex 5
Salem	10,0	21,6	53,8	122
Södertälje	8,2	26,6	51,2	120
Sundbyberg	8,2	25,4	56,2	116
Ekerö	8,1	28,3	54,1	112
Botkyrka	8,0	30,0	53,2	111
Täby	6,5	29,2	65,8	109
Sigtuna	9,1	30,8	49,1	108
Solna	9,1	25,3	60,7	106
Nacka	7,6	28,7	62,8	105
Nynäshamn	8,6	36,0	47,8	104
Sollentuna	7,2	25,9	73,5	102
Danderyd	7,0	33,4	64,2	100
Järfälla	8,0	37,5	54,5	98
Vaxholm	7,6	39,6	54,9	98
Upplands Väsby	7,6	39,0	55,7	98
Österåker	8,3	38,4	52,8	97
Vallentuna	8,3	39,0	52,2	97
Upplands-Bro	8,2	36,4	55,6	97
Norrtälje	7,9	36,4	57,4	97
Haninge	9,3	41,9	49,2	91
Lidingö	8,0	39,7	60,1	90
Tyresö	9,8	38,1	53,6	88
Stockholm	9,1	37,2	60,3	86
Huddinge	10,1	38,7	55,4	85
Värmdö	9,8	41,8	53,7	84
Nykvarn	10,4	41,3	53,9	82
Medelvärde, ovägt	8,5	34,1	56,2	100

Källa: Kolada samt egna beräkningar.

Not: Nyckeltalen om sjukfrånvaro avser 2020 medan nyckeltalet andel anställda med eftergymnasial utbildning avser 2019.

Appendix 3. Om enkätundersökningen

Den del av rapporten som handlar om enbart LO-anställda bygger i huvudsak på en enkätundersökning i två delar.

Den ena delen av enkätundersökningen har handlat om att samla in detaljerad statistik om anställningsformer och arbetstider för anställda i LO-yrken, definierat som kommunanställda som omfattas av Kommunals och SKRs avtalsområde i respektive kommun i Stockholms län. Den statistik som samlats in avser november 2019 och 2020.

Det finns vissa osäkerheter vad gäller hur jämförbar statistiken är. Det har under statistikinsamlingens gång blivit uppenbart att kommunerna har olika lönesystem och olika möjligheter att ta fram den statistik som efterfrågats.

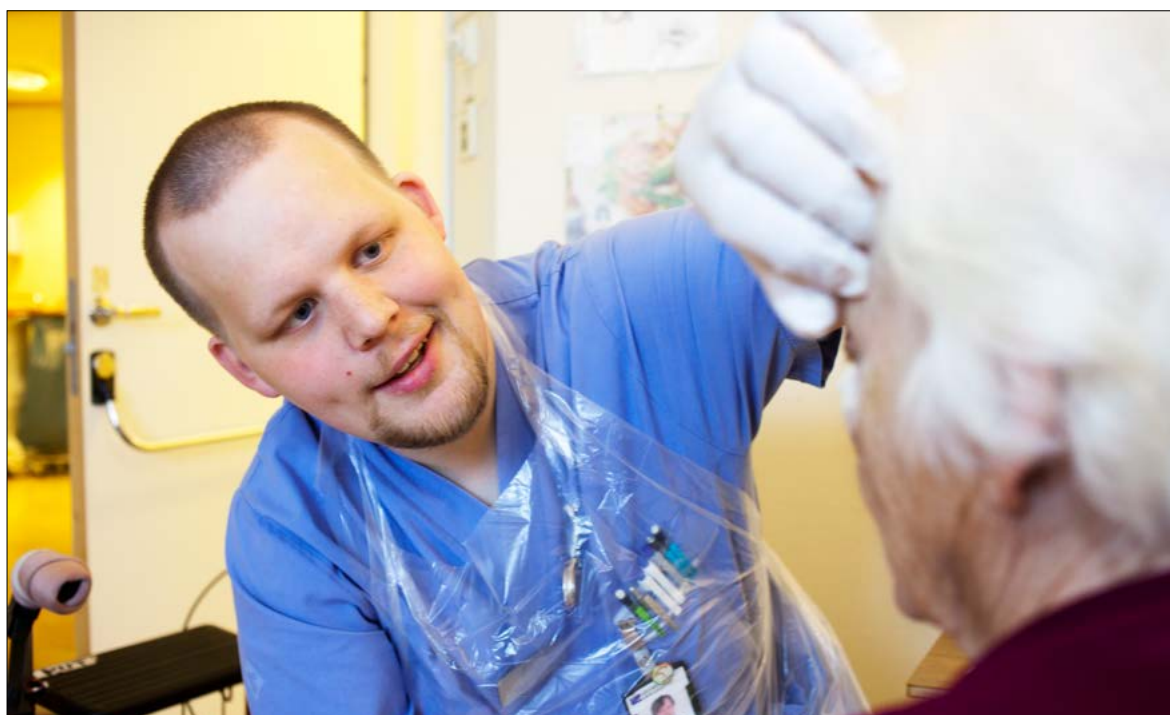
Det tydligaste exemplet är att det inte har gått att få fram likvärdig statistik avseende visstidsanställda timavlönade. Statistik som gäller enbart visstidsanställda timavlönade som också faktiskt arbetade under november månad 2019 och 2020 har levererats av ett mindre antal kommuner, medan majoriteten i stället har levererat statistik som avser alla visstidsanställda timavlönade med ett aktuellt avtal, även om alla inte nödvändigtvis hade arbetad tid under insamlingsmånaderna.

För delen om LO-anställda gäller också att vi har samlat in statistik från de kommunala bolag som Norrtälje och Sollentuna kommun har. Detta för att få en bättre bild av villkoren för anställda i stora LO-yrken som ändå är i kommunal regi.

För övriga kommuner har vi efterfrågat statistik både för kommunanställda och för anställda i kommunala bolag. I vilken utsträckning vi fått både och är dock oklart.

En allvarlig brist är också att det inte har gått att få en bild av anställningsvillkoren i de privatiserade verksamheterna. En del kommuner har i mycket hög grad privatiserat välfärdstjänster, inte minst inom äldreomsorg och personlig assistans (jmf. tabell A.1.1. i Appendix 1). Hur anställningsvillkoren då ser ut har inte gått att få svar på. Kommunerna vet inte det.

Den andra delen av enkätundersökningen har handlat om att få svar på tre frågor från personalchefer och motsvarande i Stockholmskommunerna. Frågorna handlade om de viktigaste skälen till att det ser ut som det gör med avseende på visstider och deltider bland LO-anställda i kommunen, vad som skulle krävas för att förändra den rådande situationen samt om kommunen, enligt personalchefens uppfattning, mer generellt är en bra arbetsgivare för LO-anställda. De som vill kunde också motivera varför/varför inte. Sammanlagt svarade 16 (av 26) personalchefer i den andra delen av enkätundersökningen.



Appendix 4. Mer statistik om anställda i LO-yrken

Här finns tabeller över anställningsvillkoren för LO-anställda i Stockholms läns kommuner. Syftet är att ge en mer detaljerad bild av den statistik som samlats in, i synnerhet för november 2020. Appendix 4 ska snarast användas som en slags uppslagsbok.

LO-anställda totalt 2019

Tabell A4.1. Anställningsvillkor i Stockholms läns kommuner. November 2019.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	40%	8%	7%	2%	42%	3 452
Danderyd	36%	17%	4%	4%	39%	892
Ekerö	36%	20%	4%	3%	38%	1 133
Haninge	40%	12%	4%	3%	40%	3 853
Huddinge	40%	15%	5%	4%	36%	4 503
Järfälla	29%	17%	3%	2%	49%	3 567
Lidingö	55%	13%	6%	5%	21%	3 418
Nacka	48%	7%	10%	2%	33%	2 036
Norrköping	25%	18%	6%	6%	45%	4 390
Nykvarn	37%	12%	5%	4%	41%	462
Nynäshamn	52%	13%	8%	3%	23%	1 309
Salem	26%	20%	4%	2%	48%	916
Sigtuna	44%	18%	7%	3%	29%	2 174
Sollentuna	29%	18%	5%	3%	45%	1 908
Solna	42%	15%	7%	2%	34%	1 580
Stockholm	51%	11%	7%	3%	28%	23 050
Sundbyberg	50%	12%	4%	2%	31%	1 749
Södertälje	62%	15%	6%	2%	14%	3 169
Tyresö	45%	12%	5%	4%	34%	1 528
Täby	45%	10%	7%	6%	32%	1 176
Upplands Väsby	32%	20%	5%	3%	40%	1 733
Upplands-Bro	42%	12%	7%	3%	35%	1 083
Vallentuna	35%	25%	5%	4%	31%	1 123
Vaxholm	61%	16%	2%	1%	19%	736
Värmdö	55%	12%	4%	3%	27%	3 538
Österåker	33%	16%	12%	5%	33%	846
Medelvärde, ovägt	42%	15%	6%	3%	34%	75 324

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2019. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Not III: För Stockholms kommun gäller uppgifterna om anställningsvillkor hur det ser ut i genomsnitt för totalt antal LO-anställda i staden. Det är fler LO-anställda totalt jämfört med antalet som är anställda i stadsdelarna, vilket beror på att en del verksamheter är centraliserade.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.



Tabell A4.2. Anställningsvillkor i Stockholms kommuns stadsdelar. November 2019.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Bromma	44%	16%	3%	3%	34%	1 733
Enskede-Årsta-Vantör	47%	16%	4%	3%	30%	2 473
Farsta stadsdel	50%	12%	4%	2%	32%	1 320
Hägersten-Älvsjö	51%	12%	4%	2%	30%	2 842
Hässelby-Vällingby	58%	10%	3%	1%	28%	1 263
Kungsholmens stadsdelsområde	45%	21%	3%	3%	29%	1 108
Norrmalm	52%	8%	6%	4%	29%	804
Rinkeby-Kista	58%	10%	3%	1%	27%	852
Skarpnäck	48%	11%	5%	4%	32%	664
Skärholmen	44%	17%	4%	4%	31%	904
Spånga-Tensta	51%	10%	4%	1%	34%	681
Södermalm	49%	10%	5%	2%	34%	1 567
Östermalm	47%	12%	6%	2%	32%	996
Stockholms kommun, genomsnitt	51%	11%	7%	3%	28%	23 050

Not: För Stockholms kommun och stadsdelar ingår enbart timavlönade med arbetstid.

Not II: Uppgifterna baseras på antalet LO-anställda per stadsdel. De är sammanlagt färre än det totala antalet anställda i Stockholms kommun.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

LO-anställda totalt 2020

Tabell A4.3. Anställningsvillkor i Stockholms läns kommuner. November 2020.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	48%	9%	8%	2%	33%	3 073
Danderyd	35%	18%	5%	3%	39%	812
Ekerö	34%	19%	3%	3%	42%	1 164
Haninge	42%	12%	4%	3%	39%	3 670
Huddinge	39%	15%	4%	4%	39%	4 605
Järfälla	33%	16%	4%	2%	45%	3 070
Lidingö	56%	13%	6%	4%	20%	3 259
Nacka	45%	7%	9%	3%	37%	2 036
Norrtälje	24%	17%	6%	7%	46%	4 515
Nykvarn	40%	13%	3%	4%	40%	445
Nynäshamn	55%	11%	11%	3%	20%	1 262
Salem	41%	19%	3%	3%	34%	968
Sigtuna	43%	20%	7%	4%	26%	2 001
Sollentuna	29%	18%	5%	2%	46%	1 802
Solna	41%	15%	7%	2%	34%	1 490
Stockholm	52%	11%	6%	2%	28%	22 571
Sundbyberg	50%	13%	5%	2%	31%	1 715
Södertälje	66%	14%	6%	3%	11%	3 181
Tyresö	45%	11%	6%	2%	36%	1 565
Täby	45%	7%	9%	4%	36%	1 132
Upplands Väsby	41%	13%	11%	3%	32%	1 273
Upplands-Bro	35%	19%	6%	2%	39%	1 084
Vallentuna	37%	23%	5%	3%	31%	1 062
Vaxholm	50%	20%	3%	4%	23%	1 006
Värmdö	55%	12%	3%	3%	26%	3 486
Österåker	33%	17%	12%	5%	33%	837
Medelvärde, ovägt	43%	15%	6%	3%	33%	73 084

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Not III: För Stockholms kommun gäller uppgifterna om anställningsvillkor hur det ser ut i genomsnitt för totalt antal LO-anställda i staden. Det är fler LO-anställda totalt jämfört med antalet som är anställda i stadsdelarna, vilket beror på att en del verksamheter är centraliserade.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Tabell A4.4. Anställningsvillkor i Stockholms kommuns stadsdelar. November 2020.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Bromma	46%	16%	3%	3%	33%	1 666
Enskede-Årsta-Vantör	50%	16%	4%	3%	28%	2 379
Farsta	50%	10%	5%	2%	32%	1 342
Hägersten-Älvsjö	51%	11%	5%	2%	31%	2 815
Hässelby-Vällingby	60%	9%	3%	1%	28%	1 237
Kungsholmen	41%	21%	4%	3%	31%	1 158
Norrmalm	51%	8%	8%	3%	30%	832
Rinkeby-Kista	58%	10%	6%	1%	25%	874
Skarpnäck	47%	10%	5%	3%	34%	670
Skärholmen	48%	18%	3%	4%	27%	845
Spånga-Tensta	52%	8%	5%	1%	33%	620
Södermalm	52%	10%	5%	2%	31%	1 502
Östermalm	50%	11%	4%	2%	33%	977
Stockholms kommun, genomsnitt	52%	11%	6%	2%	28%	22 571

Not: För Stockholms kommun och stadsdelar ingår enbart timavlönade med arbetstid.

Not II: Uppgifterna baseras på antalet LO-anställda per stadsdel. De är sammanlagt färre än det totala antalet anställda i Stockholms kommun.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.



Yrkesgrupper 2020

Tabell A4.5. Personliga assistenters anställningsvillkor. November 2020. Ovägt medelvärde baseras på kommuner med 20 eller fler anställda.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	13%	3%	1%	1%	83%	375
Danderyd	11%	3%	0%	1%	86%	76
Ekerö	20%	10%	0%	0%	70%	83
Haninge	6%	26%	0%	2%	67%	419
Huddinge	15%	32%	0%	2%	51%	144
Järfälla	0%	0%	0%	0%	100%	146
Nacka	35%	7%	0%	0%	58%	57
Norrtälje	4%	35%	0%	4%	57%	250
Salem	12%	30%	1%	6%	51%	102
Sigtuna	11%	29%	0%	5%	56%	111
Sollentuna	1%	8%	1%	1%	90%	143
Solna	8%	20%	0%	0%	71%	143
Stockholm	21%	23%	1%	3%	52%	401
Sundbyberg	17%	7%	2%	2%	71%	84
Södertälje	51%	14%	3%	0%	33%	95
Tyresö	0%	0%	0%	50%	50%	78
Upplands Väsby	10%	16%	0%	17%	57%	58
Upplands-Bro	33%	19%	1%	1%	45%	216
Värmdö	6%	29%	0%	0%	64%	112
Österåker	28%	20%	0%	0%	53%	40
Medelvärde, ovägt	15%	17%	0%	5%	63%	3 164

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Not III: Nykvarn, Täby och Vaxholms kommun har inga kommunalt anställda personliga assistenter medan Lidingö, Nynäshamn och Vallentuna kommun har färre än 20.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Tabell A4.6. Vårdbiträdens anställningsvillkor. November 2020.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	8%	6%	3%	3%	79%	413
Danderyd	9%	12%	1%	2%	75%	89
Ekerö	7%	13%	1%	1%	77%	136
Haninge	27%	12%	4%	5%	51%	525
Huddinge	7%	7%	2%	4%	80%	591
Järfälla	8%	18%	1%	2%	72%	606
Lidingö	17%	23%	1%	3%	56%	238
Nacka	15%	10%	6%	5%	65%	108
Norrtälje	6%	28%	3%	14%	49%	508
Nykvarn	6%	9%	0%	2%	83%	54
Nynäshamn	32%	9%	24%	2%	33%	129
Salem	9%	12%	7%	2%	70%	57
Sigtuna	5%	19%	0%	7%	69%	124
Sollentuna	9%	18%	4%	3%	67%	180
Solna	11%	24%	0%	4%	62%	110
Stockholm	22%	13%	2%	2%	61%	3 071
Sundbyberg	28%	22%	1%	2%	47%	222
Södertälje	36%	16%	12%	8%	28%	435
Tyresö	7%	5%	0%	45%	43%	246
Täby	4%	17%	3%	4%	73%	108
Upplands-Bro	23%	21%	1%	0%	55%	124
Upplands Väsby	0%	13%	22%	0%	66%	88
Vallentuna	13%	29%	1%	8%	50%	168
Vaxholm	17%	29%	0%	3%	51%	157
Värmdö	7%	18%	1%	3%	72%	250
Österåker	2%	16%	2%	2%	78%	50
Medelvärde, ovägt	13%	16%	4%	5%	62%	8 787

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive k ommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Tabell A4.7. Barnskötarens anställningsvillkor. November 2020.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	60%	1%	11%	0%	28%	1 045
Danderyd	55%	3%	9%	2%	31%	216
Ekerö	42%	9%	5%	5%	39%	412
Haninge	57%	6%	4%	1%	31%	970
Huddinge	53%	4%	6%	2%	35%	1 337
Järfälla	54%	2%	7%	2%	35%	965
Lidingö	43%	6%	11%	3%	37%	388
Nacka	46%	3%	8%	2%	41%	1 071
Norrälje	17%	5%	6%	7%	65%	1 282
Nykvarn	46%	4%	9%	5%	36%	110
Nynäshamn	54%	6%	15%	3%	22%	331
Salem	38%	4%	8%	4%	46%	124
Sigtuna	56%	6%	9%	3%	26%	656
Sollentuna	41%	5%	7%	2%	45%	550
Solna	53%	3%	10%	2%	32%	600
Stockholm	49%	2%	7%	2%	39%	10 891
Sundbyberg	59%	3%	6%	2%	30%	494
Södertälje	73%	5%	5%	3%	14%	768
Tyresö	47%	5%	10%	5%	33%	614
Täby	51%	6%	12%	3%	28%	354
Upplands-Bro	52%	5%	14%	3%	27%	412
Upplands Väsby	70%	2%	6%	2%	20%	345
Vallentuna	53%	8%	5%	4%	31%	261
Vaxholm	60%	7%	3%	1%	29%	101
Värmdö	53%	8%	4%	3%	32%	532
Österåker	43%	11%	11%	4%	32%	498
Medelvärde, ovägt	51%	5%	8%	3%	33%	25 327

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.



Tabell A4.8. Måltidspersonals anställningsvillkor. November 2020. Ovägt medelvärde baseras på kommuner med 20 eller fler anställda.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	37%	19%	16%	3%	25%	194
Danderyd	21%	43%	0%	2%	33%	42
Ekerö	3%	49%	0%	5%	43%	37
Haninge	15%	18%	8%	4%	54%	92
Huddinge	40%	27%	1%	3%	30%	194
Järfälla	30%	27%	2%	3%	38%	112
Nacka	36%	24%	9%	6%	24%	127
Norrtälje	11%	25%	1%	4%	59%	139
Nynäshamn	18%	31%	7%	4%	40%	45
Salem	24%	38%	17%	3%	17%	29
Sigtuna	29%	32%	7%	3%	29%	59
Sollentuna	26%	29%	12%	9%	24%	34
Stockholm	46%	16%	3%	3%	31%	950
Sundbyberg	33%	48%	0%	4%	15%	46
Södertälje	63%	34%	2%	2%	0%	123
Tyresö	33%	36%	2%	5%	24%	55
Upplands-Bro	52%	10%	15%	2%	21%	91
Vallentuna	17%	53%	0%	3%	28%	36
Värmdö	41%	15%	0%	3%	41%	71
Österåker	3%	32%	32%	1%	31%	77
Medelvärde, ovägt	29%	30%	7%	4%	30%	2 613

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Not III: Upplands Väsby kommun har ingen kommunalt anställd måltidspersonal medan Lidingö, Nykvarn, Solna, Täby och Vaxholm alla har färre än 20.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Tabell A4.9. Undersköterskors anställningsvillkor. November 2020.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	48%	20%	2%	2%	27%	757
Danderyd	21%	41%	0%	1%	37%	161
Ekerö	27%	34%	1%	3%	36%	146
Haninge	49%	19%	2%	4%	27%	422
Huddinge	28%	35%	1%	4%	31%	809
Järfälla	8%	41%	0%	2%	50%	663
Lidingö	39%	38%	0%	1%	23%	297
Nacka	60%	10%	5%	2%	24%	308
Norrtälje	25%	51%	1%	7%	17%	421
Nykvarn	29%	31%	3%	5%	33%	101
Nynäshamn	63%	23%	2%	2%	10%	278
Salem	16%	44%	0%	4%	37%	264
Sigtuna	12%	61%	1%	8%	18%	353
Sollentuna	15%	55%	0%	1%	28%	258
Solna	30%	31%	1%	1%	37%	316
Stockholm	39%	21%	2%	2%	35%	4 292
Sundbyberg	39%	30%	1%	2%	28%	240
Södertälje	63%	30%	4%	1%	3%	685
Tyresö	31%	33%	0%	17%	19%	288
Täby	13%	55%	0%	1%	31%	197
Upplands Väsby	7%	55%	0%	1%	37%	229
Upplands-Bro	42%	34%	0%	0%	24%	125
Vallentuna	21%	46%	0%	1%	32%	217
Vaxholm	27%	47%	1%	0%	24%	78
Värmdö	26%	43%	0%	3%	28%	237
Österåker	22%	48%	0%	2%	28%	46
Medelvärde, ovägt	31%	38%	1%	3%	28%	12 188

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Not III: Upplands Väsby kommun har ingen kommunalt anställd måltidspersonal medan Lidingö, Nykvarn, Solna, Täby och Vaxholm alla har färre än 20.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

Tabell A4.10. Vaktmästares anställningsvillkor. November 2020. Ovägt medelvärde baseras på kommuner med 20 eller fler anställda.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	62%	7%	21%	4%	6%	68
Danderyd	67%	10%	8%	0%	15%	39
Ekerö	32%	14%	0%	5%	50%	22
Haninge	50%	7%	9%	0%	34%	105
Huddinge	58%	8%	6%	1%	26%	95
Järfälla	63%	7%	3%	4%	23%	70
Nacka	63%	9%	16%	0%	13%	56
Norrtälje	36%	5%	27%	2%	30%	66
Nynäshamn	52%	0%	40%	0%	8%	25
Sigtuna	67%	7%	7%	0%	20%	30
Sollentuna	50%	4%	9%	2%	35%	46
Stockholm	52%	4%	5%	1%	37%	498
Sundbyberg	66%	14%	0%	0%	20%	35
Södertälje	84%	10%	2%	2%	2%	49
Täby	43%	11%	6%	7%	33%	54
Upplands-Bro	62%	10%	6%	0%	23%	52
Vallentuna	68%	7%	7%	4%	14%	28
Värmdö	55%	8%	2%	0%	35%	49
Österåker	37%	4%	4%	30%	26%	27
Medelvärde, ovägt	56%	8%	9%	3%	24%	1 492
Upplands Väsby	7%	55%	0%	1%	37%	229
Upplands-Bro	42%	34%	0%	0%	24%	125
Vallentuna	21%	46%	0%	1%	32%	217
Vaxholm	27%	47%	1%	0%	24%	78
Värmdö	26%	43%	0%	3%	28%	237
Österåker	22%	48%	0%	2%	28%	46
Medelvärde, ovägt	31%	38%	1%	3%	28%	12 188

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Not III: Lidingö, Nykvarn, Salem, Solna, Tyresö, Upplands Väsby och Vaxholms kommun har alla färre än 20 vaktmästare anställda.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.

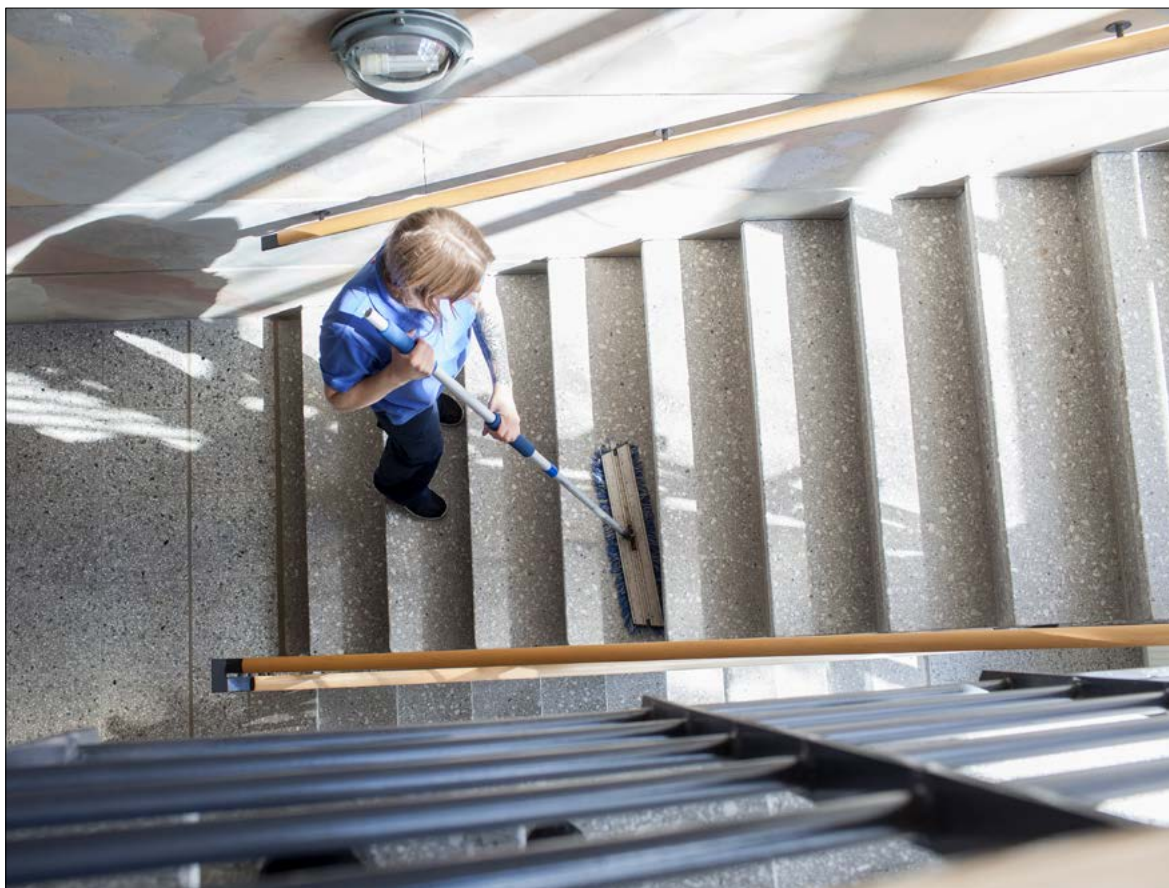
Tabell A4.11. Elev- och lärarassistenters anställningsvillkor. November 2020.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	57%	4%	17%	3%	18%	284
Danderyd	37%	18%	18%	7%	20%	76
Ekerö	43%	8%	5%	14%	30%	37
Haninge	36%	13%	13%	10%	28%	299
Huddinge	46%	7%	16%	8%	22%	263
Järfälla	46%	10%	24%	9%	11%	130
Lidingö	41%	6%	9%	14%	30%	145
Nacka	38%	5%	18%	6%	33%	309
Norrälje	22%	8%	13%	19%	38%	421
Nykvarn	47%	32%	6%	9%	6%	34
Nynäshamn	39%	7%	26%	6%	22%	82
Salem	56%	3%	14%	11%	17%	36
Sigtuna	54%	11%	25%	4%	6%	114
Sollentuna	51%	4%	11%	5%	29%	279
Solna	56%	8%	12%	2%	23%	102
Stockholm	45%	4%	14%	4%	33%	1 467
Sundbyberg	44%	10%	26%	7%	13%	86
Södertälje	68%	7%	11%	7%	7%	177
Tyresö	39%	7%	17%	21%	15%	195
Täby	47%	5%	21%	16%	11%	135
Upplands-Bro	41%	12%	24%	9%	13%	97
Upplands Väsby	36%	10%	12%	3%	39%	59
Vallentuna	47%	9%	22%	2%	20%	93
Vaxholm	62%	3%	21%	14%	0%	29
Värmdö	58%	8%	6%	6%	21%	146
Österåker	29%	11%	25%	7%	29%	73
Medelvärde, ovägt	46%	9%	16%	9%	21%	5 168

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.



Tabell A4.12. Lokalvårdares anställningsvillkor. November 2020. Ovägt medelvärde baseras på kommuner med 20 eller fler anställda.

Kommun	Tillsvidare- anställda på heltid	Tillsvidare- anställda på deltid	Visstids- anställda på heltid	Visstids- anställda på deltid	Visstids- anställda timavlönade	Totalt antal anställda
Botkyrka	85%	6%	9%	0%	0%	132
Huddinge	57%	17%	3%	2%	20%	149
Lidingö	77%	17%	0%	0%	7%	30
Norrtälje	35%	20%	9%	8%	29%	187
Nynäshamn	79%	12%	8%	0%	2%	52
Stockholm	46%	18%	1%	3%	31%	312
Vallentuna	73%	20%	3%	0%	3%	30
Värmdö	61%	13%	0%	0%	26%	38
Medelvärde, ovägt	64%	15%	4%	2%	15%	1 019

Not I: För Norrtälje och Sollentuna gäller statistiken både LO-anställda i kommunerna och i deras respektive kommunala bolag, Tiohundra och AB Solom.

Not II: För Stockholm, Södertälje, Upplands-Bro och Vallentuna kommun ingår enbart timavlönade med arbetstid i november 2020. För övriga kommuner ingår alla timavlönade, oavsett om de hade arbetad tid eller inte.

Not III: Danderyd, Järfälla, Nacka, Solna, Sundbyberg, Upplands Väsby och Vaxholms kommun har inga kommunalt anställda lokalvårdare. Därtill har Ekerö, Haninge, Nykvarn, Salem, Sigtuna, Sollentuna, Södertälje, Tyresö, Täby, Upplands-Bro och Österåkers kommun alla färre än 20 lokalvårdare anställda.

Källa: Egen enkätundersökning till kommunerna i Stockholms län.



LO-distriktet i Stockholms län samordnar LO-förbundens 23 regionala organisationer i Stockholms län, vilka tillsammans samlar ca 185 000 medlemmar. Våra medlemmar finner du på restauranger och i butiker, på byggen och i kollektivtrafiken, i barn- och äldreomsorgen och på bensinmacken. Man kan säga att var du än befinner dig i Stockholms län, så finner du en LO-medlem.

Från Norrtälje i norr till Nynäshamn i söder bedriver vi verksamhet på regional och lokal nivå inom bland annat facklig utbildning, skolinformation, opinionsbildning och politisk påverkan. Vi informerar om dina rättigheter på jobbet och om vikten av ett fackligt medlemskap och vi verkar för en utveckling av regionens arbetsmarknad till fördel för medlemmarna i LO-förbunden.

Besök oss gärna på stockholm.lo.se



LO-distriktet i Stockholms län