

Beslutsunderlag till KLG

Socialt ansvarsfull upphandling

Bakgrund

Sysselsättningskrav har kunnat ställas i upphandlingar sedan 2010, och har i allt högre utsträckning ställs av kommuner och statliga verk sedan dess. Upphandlingsmyndigheten rekommenderar att sysselsättningskrav ställs i offentliga upphandlingar (tillsammans med andra hållbarhetskrav) för att optimera skattemedlens användning.

Payoff AB har uppdragits av projekt Socialt ansvarsfull upphandling, att göra en samhällsekonomisk utvärdering av sysselsättningskrav – både i en östersundscontext och på nationell nivå. Payoff kommer bland annat till slutsatsen att ett antal delbeslut behövs inom den kommunala organisationen avseende resursfördelning, roller och mandat. Vidare kan man se att samhällsnyttan i att arbeta förebyggande och proaktivt mot arbetsmarknaden, och Payoff uttrycker det som att det vore ”självsmål” att inte ta tillfället i akt att arbeta strategiskt med sysselsättningskrav i upphandling. Deras sammanfattande bedömning är att sannolikheten är *mycket hög* för att sysselsättningskrav är lönsamma för kommunen.

Projektets förslag till implementering

Resultatet av projekt Socialt ansvarsfull upphandling är ett arbetssätt som kan användas i Östersunds kommun efter projektets slut. För att den ska kunna användas och för att den ska användas likadant av hela organisationen krävs ett antal delbeslut på organisationsnivå.

Projektet har tagit fram instruktioner till fyra olika roller som alla behöver vara delaktiga för att modellen ska fungera. Dessa roller är:

- Beställare
- Upphandlare
- Samordnare
- Rekryterare

För att dessa roller ska kunna genomföra sina instruktioner i de givna arbetsmomenten behövs följande beslut från kommunledningen:

1. Samordnarens arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter behöver få en utpekad hemvist. Denna roll behöver placeras centralt hos en funktion som har överblick över kommunens samtliga upphandlingar och som tidigt i alla finansiella beslut kan rekommendera vilka hållbarhetsaspekter som är aktuella i olika fall. Vidare bör denna funktion ha en dedikerad kontakt med alla upphandlande enheter för att kunna samordna och följa upp de hållbarhetskrav som blir följden av samordningsansvaret.
2. Matchnings- och uppföljningsorganisationen behöver få en hemvist och tillskjutna resurser för att kunna genomföra uppdraget. Två alternativ finns:

- a. Arbetsmarknadsenheten - Behov av resurser: Beror på vilket antal upphandlingar som man beslutar om att ställa krav i.
 - i. Alt. 1 nedan: En tjänst om 100%
 - ii. Alt. 2 nedan: En tjänst om 50%
 - b. Innanförskapsakademin - Behov av resurser: Samma som ovan. Kan ingå i det partnerskap som Östersunds kommun för närvarande diskuterar.
3. I vilken omfattning Östersunds kommun ska ställa sysselsättningskrav i upphandlingar. Projektet ger två förslag:
- a. Alternativ 1: Minst dialogkrav ställs i alla upphandlingar som har en avtalsperiod om minst fyra månader och ett genomförande inom kommunens gränser.
 - b. Alternativ 2: Minst dialogkrav ställs i alla upphandlingar som har en avtalsperiod om minst fyra månader, ett genomförande inom kommunens gränser samt en nedre beloppsgräns om minst 1 MKr.
- I bägge alternativen ingår att Östersunds kommun ställer sysselsättningskrav vid ramavtalsupphandlingar i de fall ramavtalsupphandlingarna uppfyller kravet om genomförande inom kommunens gränser och det är genomförbart att följa upp kravet.
4. Mål om vilket antal platser sysselsättningskravet förväntas generera varje innevarande år. Projektet föreslår följande formulering oavsett vilket alternativ som väljs ovan:
- a. Antalet platser som rekvideras varje år ska totalt uppgå till minst hälften av det antal företag som åläggs ett sysselsättningskrav.

Per Johansson
Tillväxtchef

Kristina Holmblad
Projektledare