



Göteborgs Stad

Synpunkter på förslag till förfrågningsunderlag för hemtjänst inom valfrihetssystem enligt LOV

Synpunkterna ska belysas utifrån perspektiven; brukarnas möjlighet att välja utförare, brukarnas möjlighet till hemtjänst av god kvalitet. stadsdelsnämndens ansvar för att tillse att brukarna får beviljat bistånd utfört oavsett om hemtjänsten utförs i egen regi eller genom extern utförare, hur kraven motsvarar stadsdelsnämndernas nuvarande verksamhet samt externa utförares möjlighet att delta i konkurrensutsättningen.

Kapitel 1 Allmän orientering	Kapitel 2 Administrativa krav/bestämmelser	Kapitel 3 Krav på utförare	Kapitel 4 Krav på tjänstens utförande	Kapitel 5 Kontraktets villkor
<p>1.3 Det är av största vikt att överenskommelserna mellan staden och egenregin kommer till stånd omgående för att öka förutsättningarna för konkurrensneutralitet och lika villkor mellan alla utförare, oavsett regi. I förfrågningsunderlaget finns flera exempel på områden där utförarna ska arbeta för förbättring av brister som finns idag. Ett exempel är användandet av trygghetslarmet som beskrivs i avsnitt 4.4.2. Det är viktigt att tydliggöra att också den egna regin är en utförare med detta uppdrag.</p>	<p>2.1.6 Vårdföretagarna ser positivt på dialogmöte om kontraktsvillkoren.</p> <p>2.3.1 Det är oklart om eller när Valfärdsinsyn kommer att lanseras. I dagsläget är arbetet pausat. Texten kan därmed behöva justeras.</p>	<p>3.4.1 Avsnittet om referenstagning bör utvecklas. På bilaga 3 står det att den avser ett nybildat företag, men i 3.4.1 står det att samtliga utförare ska lämna in den. Det finns behov av förtydligande. På bilaga 4 står det att den gäller ett etablerat företag. Innebär detta att bilaga 4 inte är aktuell för ett nystartat företag? Att begära in referenser är bra men tre kan anses vara mycket. Det kan tolkas som att det finns ett misstroende mot utföraren och dennes intentioner redan på förhand.</p>	<p>4.1.6 Göteborg stads modell för utvärdering av hemtjänst, UH, är ambitiös. I tredje stycket preciseras att utföraren ska ta del av resultaten och föra dialog med biståndshandläggaren utifrån <i>den enskildes upplevelser</i>. Vårdföretagarna anser att detta arbete behöver förtydligas. Hur ska dialogen rent praktisk gå till? Handlar det om fysiska möten kring varje enskild individs utvärdering? Det är i så fall ett mycket omfattande och tidskrävande arbete som utföraren måste ha vetskap om på förhand.</p>	<p>5.1.5 Vårdföretagarna har vid flera tillfällen poängterat vikten av att ha en kontinuerlig och god dialog mellan staden och utförarna. Det är extra viktigt när det handlar om ändringar och tillägg i kontraktet. LOV ger möjligheten att relativt omgående förändra villkoren i kontrakten. Det är flexibelt, men det finns också en baksida med detta. Staden måste ha förståelse för att plötsliga förändringar i villkoren kan påverka utförarnas förutsättningar kraftigt. Styркеförhållandet mellan staden och utföraren är väldigt olika. Vi har under</p>

<p>1.6.1 Vårdföretagarna avråder från kravet på att utföra hemtjänst kl 6.00-23.30. Det begränsar kraftigt framförallt små aktörers möjligheter att delta i LOV-systemet. Det försvårar rekryteringen av medarbetare. Initialt innan en utförare kommit upp i ett visst antal brukare kan utförarna bara ha en liten personalstyrka som kommer att behöva arbeta väldigt långa pass, troligtvis med delade turer. Det vanligaste är att kommuner ställer krav på att de privata utförarna erbjuder hemtjänst från kl 6.30-7.00 till kl 21, ibland kl 22. Det är mer rimligt. Och nödvändigt om staden vill förverkliga sitt mål om att kunna välkomna en mångfald av små företag.</p> <p>1.8.2 En jämförelsetjänst är central för brukarnas möjligheter att göra välinformerade val av utförare.</p> <p>1.8.3 Vi avstyrker förslaget om att Göteborgs stad är icke-valsalternativ. Ur</p>		<p>3.5.1 En ansvarig för den dagliga driften av verksamheten som uppfyller kraven i 3.5.1 måste i praktiken vara anställd hos utföraren när ansökan lämnas in. Vårdföretagarna vill påpeka att utföraren i det läget, för det första inte vet om den blir godkänd utförare, och för det andra, om den blir godkänd, inte vet om den blir vald av brukarna. Det innebär en ekonomisk risk att i det läget anställa en person, i synnerhet för ett litet företag eller för ett nystartat företag. Det kan dessutom vara svårt att attrahera och rekrytera en högskoleutbildad person med erfarenhet i ett läge där man faktiskt inte vet om verksamheten alls kommer igång. Det är inte ovanligt att medarbetare inom den kommunala hemtjänsten startar ett företag utifrån en idé om hur de vill förbättra hemtjänsten när LOV införs i en kommun. Då finns ofta god vårderfarenhet men inte alltid dokumenterad ledarerfarenhet. Kravet</p>	<p>4.4.2 Ambitionen om att trygghetslarmen i första hand ska användas i oförutsedda situationer är bra men utredningen visar att så inte är fallet idag. Larmet används mycket bredare än så. Staden önskar att utförarna bidrar till utvecklingen av alternativa lösningar för kommunikation med utförarens brukare. Då är det viktigt att det finns höjd i ersättningsbeloppet för innovationer och att nytänkande välkomnas. Eftersom det så tydligt framgår att det finns brister i användandet av trygghetslarmet idag är det extra viktigt att egen regin gör sin ”hemläxa” och arbetar med sin organisering och sitt arbetssätt, och tar sig ur invanda mönster.</p> <p>4.4.3 Tolk ska vid behov betalas av utföraren. På vilket sätt har detta krav tillgodosetts i det ersättningsbelopp som staden har räknat fram? Hur vanligt förekommande är detta behov idag? Vårdföretagarna anser att</p>	<p>förra året sett flera exempel på kostnadsdrivande pålagor som inte mötts med ökade ersättningsbelopp, plötsliga sänkningar av ersättningen, större förändringar i kraven med kort framförhållning t.ex. nya krav på att samtliga hemtjänstutförare i en kommun ska utföra larmtjänster. Vårdföretagarna anser att det är viktigt att staden har en konstruktiv dialog med utförarna, i god tid, innan förändringar beslutas för att förstå konsekvenserna av förändringarna och utförarnas möjligheter att genomföra dem.</p> <p>Vi ser positivt på att det på s 171 i utredningen trycks på regelbundna informationsmöten med syftet att besvara frågor från potentiella utförare. Det borgar för fortsatt bra dialog även efter att kontrakt tecknats.</p> <p>5.2.1 Vårdföretagarna som organisation har inte möjlighet att bedöma storleken på timersättningen,</p>
--	--	--	---	--

<p>konkurrenshänseende är en turordningslista att föredra.</p> <p>1.8.5 Vi ser positivt på att kapacitetstak införs är frågande till att anmälan om tak endast kan ske två gånger per år. Utförare som snabbt blir populära bland brukarna kan i (för) snabb takt få nya brukare utan att kunna rekrytera utbildad personal i samma takt, helt enkelt för att det är brist på utbildad personal. Detta kan gå ut över kvaliteten och möjligheten att bedriva en nischad verksamhet (språk, kontinuitet). Därför bör kapacitetstaket gå att förändra fler än två gånger per år. Ett flexibelt kapacitetstak är viktigt framförallt för små utförare. Vårdföretagarna anser vidare att kapacitetstak även ska kunna gälla under 1000 timmar per månad.</p> <p>Övrigt 1: I utredningen framkommer att stadsdelarna förordas utbildade och rusta handläggare inför den förändrade yrkesrollen. Det är nödvändigt enligt</p>		<p>förvårar eller förhindrar rent av denna typ av företag från att starta och kan leda till att det endast är stora aktörer som har förutsättningar att starta en verksamhet.</p> <p>Vårdföretagarna vill återigen understryka att staden måste säkerställa att de ansvariga för den dagliga driften av stadsdelarnas egen hemtjänst uppfyller samma krav på kunskap, utbildning och erfarenhet för att säkerställa konkurrensneutraliteten. I utredningen framkommer att stadens chefer idag <i>i huvudsak</i> uppfyller kompetenskraven. Det anser Vårdföretagarna inte är tillräckligt för att uppfylla LOV:ens intentioner om lika villkor.</p> <p>3.6.1 Det är självfallet så att hemtjänsten ska utföras av kompetent och välutbildad personal. Dock har äldreomsorgen idag stora rekryteringsutmaningar, för få väljer att utbilda sig inom vård- och omsorgsyrskena. Det innebär att det kan bli svårt att uppfylla kravet på</p>	<p>detta avsnitt behöver utvecklas. Det är viktigt att behovet av tolk kan tillgodoses för den enskilde individen och samtidigt som förutsättningarna för utförarna behöver vara rimliga.</p>	<p>det är varje enskild utförare mer lämpad att göra. Däremot har vi flera viktiga rekommendationer när det gäller ersättning och principen om lika villkor även i den. SKL har konstaterat att 7 av 10 kommuner med LOV i hemtjänst går med underskott i den egna regin. Detta indikerar att ersättningen inte är rätt satt. Samma undersökning visar att det är vanligt att kommunerna skriver av underskotten, eller för över dem till näst kommande år. Detta utan att de privata utförarna får någon motsvarande kompensation. De privata utförarna får klara sig på det ursprungligt beslutade ersättningsbeloppet. Detta leder till en snedvridning av villkoren mellan privata utförare och egen regi. Men allvarigare, också till att brukarna får olika förutsättningar för sin hemtjänst. Vårdföretagarna har tagit fram en rapport om villkoren i hemtjänsten i kommuner med valfrihet,</p>
---	--	--	---	---

<p>Vårdföretagarna. Hela organisationen måste utbildas i hur ett valfrihetssystem fungerar och vilka krav det ställer på kommunens tjänstemän. Handläggarnas attityder till privata utförare kan spela roll för hur det går för de privata utförarna. Vårdföretagarnas medlemmar har i enkäter gett uttryck för att de i LOV-system ofta möts av misstänksamhet och ibland ovilja från kommunernas tjänstemän. Därför är det viktigt med utbildning i staden så att principen om konkurrensneutralitet upprätthålls.</p> <p>Övrigt 2: Vårdföretagarna uppmuntrar staden att ta fram rutiner för hur situationer, hos brukaren eller i närområdet, som innefattar t.ex. våld, hot, sanitära olägenheter m.m. ska hanteras. Vilket stöd ger staden de privata utförarna, t.ex. dubbelbemanning, och när träder kommunens sistahandsansvar in? Dessa situationer är lyckligtvis</p>		<p>att 60 procent av den arbetade tiden ska utföras av personal med godkänd utbildning. Rekryteringsutmaningen är densamma oavsett regi. Ett sätt att möta den är att verka för ökade möjligheter till utbildningsplatser för medarbetare som saknar utbildning.</p> <p>Det saknas uppgifter om hur uppföljningen av medarbetarnas utbildningsnivå ska ske. Vårdföretagarna förmodar att det preciseras närmare i det arbete som kommer att pågå under våren?</p> <p>3.7.1 Vårdföretagarna ser positivt på att staden valt att följa Socialstyrelsens riktlinjer i föreskriften om Basal hygien i vård och omsorg. Krav till exempel på tvätt av arbetskläder eller omklädningsrum, vilket går utöver det som föreskriften reglerar, hade höjt trösklarna och omöjliggjort mindre företags möjligheter att bedriva hemtjänst avsevärt.</p>		<p>den bifogas detta remissvar. Ett antal kommuner har specialgranskats och tre rekommendationer för att komma tillrätta med problem har tagits fram. Vi rekommendera nu Göteborgs stad att:</p> <p>1 Hemtjänstersättningen bör indexeras – gör årliga uppräknningar i enlighet med SKL:s omsorgsprisindex (OPI). Det stärker förutsättningarna för en långsiktigt hållbar hemtjänstersättning.</p> <p>2 Inför öppen och årlig redovisning av de ekonomiska resultaten i egen regi. Resultaten visar om egen regi klarar av att leverera hemtjänsten med det beslutade beloppet? Det ger också en fingervisning om rimligheten i ersättningsnivån, går det att uppfylla kraven med det satta beloppet? För att hamna rätt i ersättning per timma krävs återkommande dialog mellan kommunen och alla utförare, oavsett regi.</p> <p>3 Inför direktiv om efterhandsreglering av</p>
---	--	---	--	---

<p>ovanliga men vår erfarenhet är att det är bättre att ha en rutin på plats innan situationen uppstår.</p>		<p>3.9.3 Vårdföretagarnas medlemmar har kollektivavtal. Vårdföretagarna anser därmed att våra medlemmar uppfyller stadens särskilda krav på arbetsrättsliga villkor. Detta gäller oavsett om villkoren i kollektivavtalet ”Bransch Äldreomsorg (F)” är generösare, eller striktare, än de nivåer som regleras i HÖK 16. Kollektivavtalens nivåer och villkor förändras vid varje avtalsförhandling. Förhandlingen sker vid olika tidpunkter för olika kollektivavtal. För att undvika risken att det i ett senare skede uppkommer oklarheter kring vilka kollektivavtal som uppfyller stadens kontraktsvillkor anser Vårdföretagarna att staden ska precisera och skriva ner namnen på de kollektivavtal som är tillämpliga i 3.9.3 andra stycket. Andra stycket behöver vidare förtydligas eftersom det kan tolkas som att ett kollektivavtal endast är gällande om det redan</p>		<p>ersättningen till privata utförare om den egna regins underskott täcks upp i efterhand av staden. Det säkrar lika förutsättningar och jämlikhet för brukarna, oavsett vem som utför hemtjänsten.</p>
---	--	---	--	---

		<p>finns ett företag som utför uppdrag för staden (tex i ett upphandlat avtal). Det skulle utestänga företag med kollektivavtal men som ännu inte har uppdrag i staden.</p> <p>Vårdföretagarna anser att staden måste återkomma om hur villkoren ska följas upp/kontrolleras.</p> <p>Vårdföretagarna menar att denna process måste vara så smidig som möjlig, både för utförarna och för staden.</p> <p>Vårdföretagarna anser att det är tillräckligt för utförarna att hänvisa till att de har tecknat ett kollektivavtal. Det är inte lämpligt att införa en rutin där utförarna ombeds inkomma med t.ex. lönespecifikationer på individnivå för att kontrollera att villkoren om avlöning efterlevs. Det skulle innebära att utförarna tvingas överträda personuppgiftsansvaret.</p> <p>3.9.4 När en utförare överstiger 2500 beviljade brukartimmar per månad ökar kraven på utföraren, det</p>		
--	--	--	--	--

		<p>handlar om skall-kravet på att 75 procent av den arbetade tiden ska utföras av personal med heltidsanställning. Det är förvisso positivt att detta krav inte läggs omedelbart på en utförare eftersom trösklarna för att ta sig in i LOV-systemet då skulle vara för höga för de små företagen. Men Vårdföretagarna förordar att kravet förändras till ett bör-krav. Ett bör-krav minimerar vidare den risk som lyfts fram i utredningen och som handlar om att utförare skulle "lägga sig" på en nivå strax under gränsen på 2500 timmar. Ett bör-krav om heltid samspelar mer med de bör-krav som redovisas i 3.6.2 och skulle kunna följas upp samlat.</p>		
--	--	--	--	--