

Handläggare
Peter Sundström

Till
Södermalms stadsdelsnämnd
2022-01-27

Försök med kvalitetspremie inom hemtjänsten

Svar på remiss avseende försök med kvalitetspremie inom hemtjänsten

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret föreslår att staden under 2022 prövar en målbaserad ersättning för utförare inom hemtjänst i ordinärt boende och att ersättningen konstrueras som en separat del, som ett komplement till den ordinarie hemtjänstpengen. Stadens utförare som upphandlats enligt lagen om valfrihet (LOV) och utförare i stadens regi föreslås få ta del av ersättningen, den så kallade kvalitetspremien. Utförarna föreslås per områdeskontor kunna ta del av kvalitetspremien om de uppfyller uppsatta premienivåer.

Stadsledningskontoret föreslår en modell med kvalitetspremier som baseras på tre kvalitetsindikatorer. De indikatorer som föreslås är:

- (1) kontinuiteten i den personal som den enskilde träffar,
- (2) andelen arbetade timmar som utgörs av timavlönade medarbetare och
- (3) medarbetarnas utbildningsnivå.

Valet av indikatorer är gjort utifrån kunskap om vad som påverkar kvalitet inom hemtjänsten.

Det är viktigt att följa upp i vilken mån modellen fungerar och i vilken utsträckning den är ett incitament till ökad kvalitet inom hemtjänsten. Stadsledningskontoret föreslår därför att kommunstyrelsen tillsammans med äldrenämnden ges i uppdrag att utvärdera modellen efter provperioden. Det kommer att ske utifrån de kvalitetsindikatorer och premienivåer som prövas under provperioden, detta för att se att modellen haft avsedd effekt.

Förvaltningen ställer sig överlag positiv till förslaget om en kvalitetspremie inom hemtjänsten. Att införa en kvalitetspremie kan

vara ett sätt att ge bättre förutsättningar att bedriva verksamhet av god kvalitet för de utförare som uppfyller kraven avseende utbildningsnivå och kontinuitet, och som ser till att medarbetare har bra förutsättningar utifrån anställningsform. Detta skulle enligt förvaltningen i förlängningen bidra till att öka kvaliteten i stadens hemtjänstverksamheter.

Förvaltningen kan dock se vissa utmaningar med förslaget. Bland annat saknar förvaltningen ett förtydligande kring antalet poäng som en personal behöver för att räknas som undersköterska. Förvaltningen ser att en möjlig lösning skulle kunna vara att kravet för att räknas som undersköterska skulle uppgå till 1350 poäng första året då kvalitetspremien prövas och utvärderas. Förvaltningen anser även att kraven på utbildningsnivån i kvalitetspremien bör följa de krav som ställs i gällande förfrågningsunderlag för hemtjänsten. Det förvaltningen kan se redan nu är att det finns utmaningar i att få fram rätt underlag där utbildningspoängen framgår. Viss personal saknar underlag helt, andra har gamla betyg och vissa underlag är helt enkelt svåra att tolka och räkna om till aktuell poäng. Förvaltningen tror därför att utbildningsnivån blir svår att följa upp och kvalitetssäkra.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat förslaget om Kvalitetspremie inom hemtjänst till Södermalms stadsdelsnämnd för yttrande senast 8 februari.

Ärendet har även remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, Famna, Svenska Vård, Vårdföretagarna samt till övriga stadsdelsnämnder i Stockholms stad.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts i stadsdelsdirektörens stab i samverkan med avdelningen för äldreomsorg. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen och pensionärsrådet den 17 januari och i rådet för funktionshindersfrågor den 18 januari 2022.

Ärendet Budgetuppdraget

Kommunstyrelsen och äldrenämnden har under 2021 utifrån ett uppdrag i budget utrett att i mindre skala pröva att utforma ersättningen till hemtjänstutförare så att hög kvalitet och kontinuitet främjas.

Utredningen har landat i slutsatsen att den målrelaterade ersättningens andel av den totala hemtjänstpengen bör anpassas på ett sådant sätt att grundpengen inte urholkas och att utförarnas förutsättningar att utföra sitt grunduppdrag inte försämras. Kvalitetspremien kan därför med fördel konstrueras som en separat del och inte vara alltför stor i förhållande till den totala ersättningen.

De indikatorer som ligger till grund för ett målrelaterat ersättningssystem bör ge positiva effekter på faktisk kvalitet, måste vara robusta mot manipulation, medföra begränsad administrativ börda, upplevas som påverkbara av utförarna, vara stabila över tid och vara kontrollerbara.

Nuvarande ersättningsmodell i Stockholms stad

Hemtjänst är den vanligaste insatsen inom äldreomsorgen. Inom staden fanns det i oktober 2021, 13 kommunala utförare och 72 privata utförare av hemtjänst. Flertalet av de privata hemtjänstutförarna är verksamma inom flera stadsdelsnämndsområden. Cirka två tredjedelar av besluten om hemtjänst utförs av en privat utförare.

I Stockholms stad ersätts hemtjänstutförarna i nuvarande ersättningsmodell för utförd tid, denna modell infördes 2014. Modellen innebär att ersättningen till utförarna utgår per utförd timme mellan 07.00-22.00. Sedan 2017 ingår även avböjda besök i peng, dessa låg tidigare utanför. Insatser som utförs mellan 22.00-07.00 ersätts med ett fast belopp per besök. Vid oplanerad frånvaro, till exempel sjukhusvistelse, utgår ersättning upp till fem dagar. Ersättningen ska täcka samtliga kostnader såsom personalkostnader, kostnader för kringtid, resor, administration, IT-kostnader, lokaler, samverkan, transporter, material, utrustning, arbetstekniska hjälpmedel med mera.

Kvalitetspremie

Stadsledningskontoret föreslår en modell med kvalitetspremier som baseras på tre kvalitetsindikatorer. De indikatorer som föreslås är kontinuiteten i den personal som den enskilde träffar, andelen arbetade timmar som utgörs av timavlönade medarbetare och andelen medarbetare med minst 600 gymnasiepoäng i karaktärsämnen vård och omsorg i relation till samtliga anställda.

Kontinuiteten i den personal som den enskilde träffar

Stadsledningskontoret föreslår att den första indikatorn där premievärdet ska vara uppfyllt baseras på kontinuiteten i den personal som den enskilde träffar. Som underlag för att mäta indikatorn föreslås en rapport som finns i paraplysystemet som mäter personalkontinuitet.

Andelen arbetade timmar som utgörs av timavlönade medarbetare

Stadsledningskontoret föreslår att den andra indikatorn där premienivån ska vara uppfylld baseras på andelen arbetade timmar som utgörs av timavlönade medarbetare. Som underlag för denna indikator används utförarnas egna inlämnade uppgifter. Stickprovskontroller kommer att utföras av äldreförvaltningen.

Medarbetarnas utbildningsnivå

Stadsledningskontoret föreslår att den tredje indikatorn där premienivån ska vara uppfylld baseras på medarbetarnas utbildningsnivå, den utbildningsnivå som föreslås är att andelen medarbetare som har minst 600 gymnasiepoäng i karaktärsämnen vård och omsorg ska uppgå till 80 procent¹. Minst 20 procent av medarbetarna ska vara undersköterskor², vilket kan ses som ett sätt att premiera utförare som tar steg mot de krav som kommer om några år. Som underlag för denna indikator används utförarnas egna inlämnade uppgifter. Stickprovskontroller kommer att utföras av äldreförvaltningen.

Ersättning

Kvalitetspremien utgår med 15 kronor/per utförd timme vilket motsvarar cirka 2-4 procent av den totala ersättningen under provperioden maj till december, om samtliga tre indikatorers premienivåer är uppfyllda. För de utförare där två av tre indikatorers premienivå uppnås utgår en kvalitetspremie med 5 kronor/utförd timme under provperioden.

Kvalitetspremierna föreslås att på prov införs under perioden 1 maj till 31 december 2022. Utbetalningen föreslås till ett tillfälle i november 2022 och en utvärdering av kvalitetspremien görs efter provperioden. Finansiering av kvalitetspremien sker genom en avsättning i central medelsreserv i kommunfullmäktiges budget för 2022.

Utvärdering

Det är viktigt att följa upp i vilken mån modellen fungerar och i vilken utsträckning den är ett incitament till ökad kvalitet inom hemtjänsten. Stadsledningskontoret kommer därför tillsammans med äldreförvaltningen att genomföra en utvärdering efter provperioden. Kvalitetspremien kommer att utvärderas utifrån de kvalitetsindikatorer och premienivåer som prövas under provperioden, detta för att se att modellen haft avsedd effekt.

¹ 600 poäng motsvarar tidigare krav för vårdbiträde. Idag består utbildningen av 700 poäng yrkesinriktade kurser och 100 poäng svenska 1, eller svenska som andraspråk 1.

² Idag uppgår poängkraven för undersköterska till 1500 poäng. Poängen består av yrkeskurser om 1350 poäng, svenska 1 eller svenska som andraspråk 1, 100 poäng samt Samhällskunskap 1a1 på 50 poäng.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen ställer sig överlag positiv till förslaget om en kvalitetspremie inom hemtjänsten. Att införa en kvalitetspremie kan vara ett sätt att ge bättre förutsättningar att bedriva verksamhet av god kvalitet för de utförare som uppfyller kraven avseende utbildningsnivå och kontinuitet, och som ser till att medarbetare har bra förutsättningar utifrån anställningsform. Detta skulle enligt förvaltningen i förlängningen bidra till att öka kvaliteten i stadens hemtjänstverksamheter.

Förvaltningen kan dock se vissa utmaningar med förslaget. Utförarna i stadens valfrihetssystem har i viss mån olika förutsättningar att bedriva verksamhet beroende på antalet kunder. Privata utförare har, till skillnad från de kommunala utförarna, en möjlighet att tacka nej till nya hemtjänstkunder ifall man angivit ett kapacitetstak och även möjlighet att begränsa sitt geografiska upptagningsområde. Detta kan förvaltningen se är en fördel för att få till en högre personalkontinuitet.

Förvaltningen anser att kraven för kvalitetspremiens indikator gällande medarbetarnas utbildningsnivå och andel undersköterskor är bra med tanke på de ökade kompetenskrav som kommer om några år. Däremot saknar förvaltningen ett förtydligande kring antalet poäng som en personal behöver för att räknas som undersköterska. Förvaltningen ser att en möjlig lösning skulle kunna vara att kravet för att räknas som undersköterska skulle uppgå till 1350 poäng första året då kvalitetspremien prövas och utvärderas. Vid en fortsättning med kvalitetspremien skulle kraven kunna justeras till att motsvara minst 1500 poäng. Detta så att hemtjänstutförarna ges en rimlig chans att höja utbildningsnivån hos befintlig personal.

Förvaltningen anser även att kraven i kvalitetspremien bör följa de krav som ställs i gällande förfrågningsunderlag för hemtjänsten. Det skulle innebära att minst 80 procent av personalen ska vara utbildad varav:

- minst 50 procent av personalen ska ha vårdbiträdesutbildning om lägst 800 gymnasiepoäng
- minst 30 procent av personalen ska vara undersköterskor

Under nästa år kommer förvaltningen att kartlägga bland annat utbildningsnivån på samtlig omvårdnadspersonal inför de kommande höjda kraven. Det förvaltningen kan se redan nu är att det finns utmaningar i att få fram rätt underlag där

utbildningspoängen framgår. Viss personal saknar underlag helt, andra har gamla betyg och vissa underlag är helt enkelt svåra att tolka och räkna om till aktuell poäng. Så om utförarna själva utan närmare granskning ska uppge vilken utbildningsnivå personalen har kan det skilja sig från hur det faktiskt ser ut i verkligheten. Stickprovskontroller i den omfattningen kan vara svåra att genomföra. Förvaltningen tror därför att utbildningsnivån blir svår att följa upp och kvalitetssäkra. Risk för godtycklighet kan föreligga.

Avslutningsvis anser förvaltningen att det är ett lovvärt förslag att ha en testperiod med kvalitetspremie för att på ett systematiskt sätt kunna utvärdera resultatet samt att modellen mäter det den ska och får önskad effekt – en ökad kvalitet i hemtjänsten.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar tjänsteutlåtandet till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Ann-Christine Jenvén
Stadsdelsdirektör

Odini Nzeribe
Avdelningschef

Bilagor

Försök med kvalitetspremie inom hemtjänsten, tjänsteutlåtande från stadsledningskontoret

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Ann-Christine Jenvén, Stadsdelsdirektör	2022-01-12
Odini Nzeribe, Avdelningschef	2022-01-12