

## Revidering av förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänsten

Framställan från äldrenämnden

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Äldrenämndens förslag om revidering av förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänsten, enligt bilaga 2 till utlåtandet, godkänns med ett tillägg om krav på att leverantörerna upprättar utbildningsplaner för 2022 och 2023 i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

**Föredragande borgarrådet Erik Slottner** anför följande.

### Ärendet

Äldrenämnden ansvarar för att upphandla och förvalta avtal för privata utförare av hemtjänst. Upphandlingen görs utifrån lagen (2008:962) om valfrihetssystem (LOV). Äldrenämnden har i uppdrag i budget för år 2021, inriktning 2022 och 2023, att revidera förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor med utgångspunkt i lärdomar och erfarenheter av pandemin.

Äldrenämnden har arbetat fram ett förslag till revidering av förfrågningsunderlag utifrån erfarenheter från Covid-19. I övrigt har revidering, utveckling och förtydligande gjorts utifrån stadens program för inköp, miljöprogrammet, erfarenheter från upphandlingsprocessen, avtalsförvaltning, uppföljningar, gällande författningar och synpunkter från referensgrupperna.

Den röda tråden för revideringen är framförallt kopplad till kontinuitet, arbetsledning, personalens kompetens, arbetsmiljö, kontinuitet och miljö.

### Beredning

Ärendet har initierats av äldrenämnden och remitterats till stadsledningskontoret, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, kommunstyrelsens pensionärsråd, Akavia, Famna, Kommunal Stockholm, Vision Stockholms Stad, Vårdförbundet Stockholm och Vårdföretagarna. Akavia, Kommunal Stockholm, Vårdförbundet Stockholm och Vårdföretagarna har inte inkommit med svar.

*Stadsledningskontoret* är i huvudsak positivt till de föreslagna ändringarna, men föreslår att utförarnas utbildningsansvar tydliggörs och att de åläggs att ta fram utbildningsplaner för 2022 och 2023.

*Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd* välkomnar förslaget, i synnerhet avseende höjda kompetenskrav, men hade gärna sett en högre kravställning kring fordon.

*Skärholmens stadsdelsnämnd* ser positivt på förslaget om revidering och ställer sig bakom det. Nämnden anser att det är positivt att målgruppen och insatsen hemtjänst lyfts.

*Östermalms stadsdelsnämnd* är i huvudsak positiv till förslaget, men vill betona att det redan i dag är svårt att rekrytera personal och att det därför bland annat är viktigt att undersköterskor främst utför omsorg och vårdbiträden utför service.

*Kommunstyrelsens pensionärsråd* betonar vikten av att lyfta hemtjänsten då den omfattar flest antal äldre. Därutöver föreslår pensionärsrådet en rad förändringar.

*Famna* är kritiska till kravhöjningarna kring kompetenskrav och svenska på grund av rekryteringssvårigheter, men har därutöver få synpunkter.

*Vision Stockholms stad* välkomnar som helhet förslaget, men önskar en rekommendation för antalet medarbetare per chef och att chefer bör få bättre förutsättningar att göra ett gott arbete.

## Mina synpunkter

Hemtjänsten tar nu ännu ett steg i en förändringsresa som kommer att ta årtal, men som när den är färdig syftar till att fler anställda ska ha rätt utbildning, att hemtjänstyrket ska vara attraktivt, att välfärdsteknik ska vara utbredd och inte minst att alla äldre i Stockholm ska uppleva att de får en hemtjänst av god kvalitet.

Därför kommer kompetenskraven att höjas från 2024 och alla utförare ska kunna presentera en kompetensutvecklingsplan för 2022 och 2023. Med de nya kraven kommer kravet vara att minst 80 procent av personalen ska vara

utbildad, varav minst 30 procent ska vara undersköterskor. Det är en markant ökning jämfört med tidigare nivå om minst 50 procent utbildade med minst 600 gymnasiepoäng inom vård och omsorg. Även kraven på svensk-kunskaper har höjts genom att minst ha godkänt betyg inom svenska 1 eller svenska som andra språk.

För att förbättra kontinuiteten och arbetsmiljön skärps kraven kring transporttid med en tredjedel. Det innebär att varje utförarkontor kommer att arbeta i ett mindre geografiskt område och att det blir en kortare inställetid vid larm. Vidare införs nu ett krav på att reflektionstid månatligen ska erbjudas alla anställda.

Därutöver kommer staden nu definiera vad som krävs för att en hemtjänstgrupp ska få kalla sig specialiserad inom demens. Sådana krav har tidigare inte funnits. Vi inför även ett nytt stycke om hörselomsorg, vilket är en viktig åtgärd då många äldre lever med nedsatt hörsel. Även pandemin har lett till förändringar kring bland annat delning av materiel vid extra ordinära händelser.

I övrigt har revidering, utveckling och förtydligande gjorts utifrån stadens program för inköp, miljöprogrammet, erfarenheter från upphandlingsprocessen, avtalsförvaltning, uppföljningar, gällande författningar och synpunkter från referensgrupperna.

För att ge förutsättningar för utförarna att genomföra den här resan har majoriteten gjort stora satsningar på hemtjänsten i budget för såväl 2021 som 2022.

## Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Förfrågningsunderlaget

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden Karin Wanngård, Jan Valeskog, Emilia Bjuggren och Kadir Kasirga (alla S) och borgarrådet Torun Boucher (V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut
2. Att därutöver anföras

Äldreförvaltningen har arbetat fram ett förslag till revidering av förfrågningsunderlag för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst utifrån erfarenheter från Covid-19. Förvaltningen anger att den röda tråden för revideringen framförallt är kopplad till kontinuitet, arbetsledning, personalens kompetens, arbetsmiljö, kontinuitet och miljö.

Med största sannolikhet är det ett misstag att ordet kontinuitet står med två gånger, men det är glädjande att se att majoriteten nu förstått vikten av att ha en hög kontinuitet inom hemtjänsten, något vi tryckt på hela mandatperioden.

#### **1.1.15 Ickeval**

Staden har testat ett antal varianter för den lilla gruppen som inte kan, vill eller orkar välja hemtjänstutförare i stadens LOV-system, med varierande resultat. Vi är övertygade om att det är enklast om kommunens hemtjänst har uppdraget och anser att den administrativa bördan då blir allra minst på stadsdelsförvaltningarna. Då kan biståndsbedömarna ägna tid åt annat än leta efter den närmaste utföraren. Är brukaren missnöjd så finns det möjlighet att byta till en annan utförare när kraft, ork och vilja finns.

Med anledning ovanstående, samt att Konkurrensverket, bland annat på grund av nya upphandlingsdirektiv och två domar från EU-domstolen, bedömer att en tillämpning av närhetsprincipen skapar en situation som kan innebära att kommunen bryter mot upphandlingslagstiftning anser vi att ickevalsalternativet fortsatt ska utföras av stadens egen regi-verksamhet.

#### **1.3.8 Ekonomisk och finansiell ställning**

Att kravet på lånelöfte från bank höjs från 300 000 kr till 500 000 kr är en positiv förändring som kan bidra till att hålla oseriösa aktörer borta från stadens hemtjänst.

#### **1.3.12 Ansvarig för den dagliga driften**

De skärpta kraven på kompetens är en positiv förändring som kommer att bidra till en högre kvalitet inom äldreomsorgen.

#### **1.3.13 Arbetsledning**

En tillgänglig och närvarande arbetsledning är viktig för personalens arbetssituation och för kvaliteten i verksamheten. En brist som uppenbarar sig under det gångna året är just informationsöverföringen och det är positivt att förvaltningen nu skärper kraven.

#### **1.3.20 Lex Sarah**

Det har visat sig att det är vanligare att lex Sarah-anmäla inom kommunal verksamhet och det är viktigt att även de privata företagen tar sitt ansvar och ger personalen förutsättningar att i ett öppnare och tryggare klimat våga anmäla missförhållanden. Det är en lagstadgad skyldighet som staden måste säkerställa efterföljs i den skattefinansierade äldreomsorgen. Med anledning av att det kommit till stadens kännedom att privata företag helt uppenbart brutit mot stadens regler om meddelarskydd är det av största vikt att detta inte enbart blir en skrivning i ett dokument, utan att det är ett krav som verkligen följs upp och att staden ser till att avtalsbrott i denna del får konsekvenser. Vidare är det positivt att skyldigheten att

omedelbart informera beställande nämnd om inkommen lex Sarah-rapport definieras i förfrågningsunderlaget.

### **1.3.23 Personal**

#### *Kompetenskrav oavsett anställningsform*

Det finns en överenskommelse mellan SKR och Kommunal från april 2017 då man tog ett beslut om yrkesutvecklingstrappa för vård- och omsorg. I den överenskommelsen finns 800 poäng och 1500 poäng medräknade. 800 poäng motsvarar vårdbiträde och 1500 poäng motsvarar undersköterska. Det är glädjande att detta nu förtydligas i förfrågningsunderlaget, men för att det ska ge verklig effekt och för att staden ska kunna följa utvecklingen anser vi att utförarna regelbundet ska redovisa kompetensen hos de anställda för äldrenämnden.

#### *Anställning*

Det är positivt den borgerliga majoriteten nu förstått vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda goda anställningsvillkor för sina anställda. Vi måste skapa förutsättningar för dem som redan arbetar inom vård och omsorg att vilja, orka och kunna arbeta kvar. Otrygga anställningar kommer varken leda till ett hållbart arbetsliv eller en högre kvalitet i utförandet av hemtjänsten för den enskilde. Inte heller kommer fler händer att lockas till att vilja arbeta med vård och omsorg.

Det är därför positivt att skrivningen om timavlönade som den borgerliga majoriteten vid den senaste revideringen av förfrågningsunderlaget strök nu är tillbaka. Likaså är det positivt att majoriteten nu skärper skrivningen om heltidsanställningar. Detta är något vi vill se uppföljningar på för att fortsätta arbetet för ett arbetsliv som håller.

### **1.3.21 Samverkan och informationsöverföring**

Granskningen av stadens revisorer har visat på väsentliga brister i samverkan mellan Region Stockholm och länets kommuner kring utskrivningsklara patienter från slutenvård och gör bedömningen att samverkan inte sker i den form som parterna kommit överens om men menar att ansvaret för detta dock inte primärt är stadens. Utsedd vårdkontakt, inom primärvården, ska kalla till SIP inom tre dagar efter underrättelser att patienten är utskrivningsklar. Statistik visar att så skett vid cirka 10 procent av genomförda utskrivningar.

Det finns dock inget hinder för kommunen att kalla till SIP. Av förarbetena till LUS framgår samtidigt att om den fasta vårdkontakten inte fullföljer sitt kallelseansvar är kommunen inte förhindrad att på eget initiativ kalla till samordnad individuell planering.

Av någon anledning ändrade stadens politiska ledning i uppdragsbeskrivningen och förfrågningsunderlaget för hemtjänst när en SIP ska upprättas. Enligt lag ska en SIP upprättas när en är en enskild person, oavsett ålder, har behov av insatser från socialtjänsten och från hälso- och sjukvården, om det finns behov av det och om den enskilde samtycker. I underlagen ändrades detta till att en SIP kan upprättas. Det är bra att det nu ändras tillbaka, så att det är tydligt för alla utförare att en SIP alltid ska upprättas under ovanstående förutsättningar.

### **1.4.2 Lokal**

Förändringen av en minskad transporttid till 30 minuter med kollektiva färdmedel (tidigare 45 minuter) och 20 minuter med bil (tidigare 30 minuter) är en förändring i rätt riktning då ett mindre geografiskt område kommer att bidra till en bättre arbetsituation samt en högre personalkontinuitet.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Äldrenämndens förslag om revidering av förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänsten, enligt bilaga 2 till utlåtandet, godkänns med ett tillägg om krav på att leverantörerna upprättar utbildningsplaner för 2022 och 2023 i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Stockholm den 10 november 2021

På kommunstyrelsens vägnar:  
ANNA KÖNIG JERLMYR

Erik Slottner

*Hans Altsjö*

**Reservation** anfördes av Karin Wanngård, Jan Valeskog och Emilia Bjuggren (alla S) och Rashid Mohammed och Torun Boucher (båda V) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

**Ersättaryttrande** gjordes av Lisa Palm (Fi) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

## Remissammanställning

### Ärendet

Äldrenämnden har arbetat fram ett förslag till revidering av förfrågningsunderlag utifrån erfarenheter från Covid-19. I övrigt har revidering, utveckling och förtydligande gjorts utifrån stadens program för inköp, miljöprogrammet, erfarenheter från upphandlingsprocessen, avtalsförvaltning, uppföljningar, gällande författningar och synpunkter från referensgrupperna. Den röda tråden för revideringen är framförallt kopplad till kontinuitet, arbetsledning, personalens kompetens, arbetsmiljö, kontinuitet och miljö.

Äldrenämnden gör bedömningen att vissa av de föreslagna revideringarna är av väsentlig karaktär och därmed kräver beslut i kommunfullmäktige.

De föreslagna revideringarna i förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor innebär i sammanfattning:

*1.3.8 Ekonomisk och finansiell ställning* – lånelöfte från bank höjt från 300 000 kr till 500 000 kr.

*1.3.12 Ansvarig för den dagliga driften*

Ändrad skrivning bl.a. med anledning av pandemin. Formell kompetens - förändrat krav på erfarenhet av operativ arbetsledning till 24 månaders (tidigare 18 månader) och att erfarenheten ska vara förvärvad under de senaste 7 åren (tidigare 8 åren). Reell kompetens – utvecklad skrivning om vad som avses med reell kompetens.

*1.3.13 Arbetsledning* – tillagd skrivning om insyn, tillgänglighet och strukturerad informationsöverföring.

*1.3.20 Lex Sarah* – omarbetad text för att förtydliga.

*1.3.23 Personal*

Ändrad skrivning bl.a. med anledning av pandemin. Förändrat kompetenskrav till minst 80 % utbildad personal (tidigare minst 50 %) varav minst 50 % vårdbiträdesutbildning och minst 30 % utbildning till undersköterska (tidigare krav var minst 600 gymnasiepoäng i karaktärsämnen vård och omsorg). Ändrad betygsnivå för svenska till svenska 1 eller svenska som andra språk 1 (tidigare svenska motsvarande årskurs 9). Anställning omarbetad text. Reflektionstid – nytt stycke. Arbetsplanering/schemaläggning – nytt stycke. Introduktion – omarbetad text.

*1.3.21 Samverkan och informationsöverföring*

Ändrad skrivning till att en SIP ska erbjudas den enskilde. Tidigare stod det kan.

*1.3.24 Specialiserade hemtjänstgrupper – ny punkt.*

*1.3.27 Beställning och påbörja uppdrag – nytt stycke om ramtid.*

*1.3.28 Kontaktmannaskap – inlagt att den enskilde ska informeras om hur denne kommer i kontakt med sin kontaktman.*

*1.3.29 Dokumentation – under genomförandeplan ny text om att den enskilde ska tillfrågas om vad som är viktigt för att denne ska uppleva en god kontinuitet.*

*1.3.32 Hörselomsorg – ny punkt.*

*1.3.37 Extremväder – ny punkt.*

*1.3.41 Nyckelhantering – Förtydligat vad rutin för nyckelhantering ska omfatta.*

*1.4.2 Lokal – minskad transporttid till 30 minuter med kollektiva färdmedel (tidigare 45 minuter) och 20 minuter med bil (tidigare 30 minuter).*

*1.4.3 Krav på fordon som används i uppdraget – ny punkt med anpassning till stadens miljöprogram.*

*1.5.16 Extra ordinär händelse – utvecklad skrivning med anledning av pandemin.*

Vid revideringen har flera referensgrupper haft möjlighet att lämna synpunkter - branschrådets representanter för hemtjänst, beställarchef, avdelningschefer, KPR och Kommunal. Samverkan, inklusive förhandling enligt MBL § 11, har skett med de fackliga organisationerna i förvaltningsgruppen den 9 juni 2021. Kommunstyrelsens pensionärsråd har behandlat ärendet den 8 juni 2021. Det för socialnämnden, äldrenämnden och överförmyndarnämnden gemensamma rådet för funktionshinderfrågor har tagit del av ärendet den 10 juni 2021.

Äldrenämnden har i uppdrag att i samband med revidering av förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för hemtjänst revidera underlag till uppdragsbeskrivningar för stadens egenregi av hemtjänst, beslut kommunfullmäktige dnr KS 2018/751. Uppdragsbeskrivningen för egenregi kommer att revideras när kommunfullmäktige fattat beslut om förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst.

## **Äldrenämnden**

**Äldrenämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 15 juni 2021 följande.

1. Förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst godkänns.

2. Äldrenämnden överlämnar förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare i stadens valfrihetssystem till kommunstyrelsen för vidare beslut i kommunfullmäktige.

*Reservation* anfördes av Mirja Räihä m.fl. (S) och Robert Mjörnberg m.fl. (V), *bilaga 1*.

*Särskilt uttalande* gjordes av Erik Slottner (KD), Yvonne Fernell-Ingelström m.fl. (M), Abit Dundar (L), Ulla Wihlman (MP) och Christina Linderholm (C), *bilaga 1*.

*Särskilt uttalande* gjordes av Leif Söderström (SD), *bilaga 1*.

**Äldreförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 31 maj 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen har arbetat fram ett förslag till revidering av förfrågningsunderlag utifrån erfarenheter från Covid-19. I övrigt har revidering, utveckling och förtydligande gjorts utifrån stadens pro-gram för upphandling och inköp, miljöprogrammet, erfarenheter från upphandlingsprocessen, avtalsförvaltning, uppföljningar, gällande författningar och synpunkter från referensgrupperna. Den röda tråden för revideringen är framförallt kopplad till kontinuitet, arbetsledning, personalens kompetens, arbetsmiljö, kontinuitet och miljö.

Äldreförvaltningen gör bedömningen att vissa av de föreslagna revideringarna är av väsentlig karaktär och därmed kräver beslut i kom-munfullmäktige.

Äldrenämnden har i uppdrag att i samband med revidering av förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för hemtjänst revidera underlag till uppdragsbeskrivningar för stadens egenregi av hemtjänst, beslut kommunfullmäktige dnr KS 2018/751. Uppdragsbeskrivningen för egenregi kommer att revideras när kommunfullmäktige fattat beslut om förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst.

Sammanfattning av föreslagna revideringar i förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor

Nedan görs en sammanfattning av föreslagna revideringar i förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor.

*1.3.8 Ekonomisk och finansiell ställning* – lånelöfte från bank höjt från 300 000 kr till 500 000 kr.

*1.3.12 Ansvarig för den dagliga driften*

Ändrad skrivning bl.a. med anledning av pandemin. Formell kompetens - förändrat krav på erfarenhet av operativ arbetsledning till 24 månaders (tidigare 18 månader) och att erfarenheten ska vara för-värvad under de senaste 7 åren (tidigare 8

åren). Reella kompetens – utvecklad skrivning om vad som avses med reell kompetens.

*1.3.13 Arbetsledning* – tillagd skrivning om insyn, tillgänglighet och strukturerad informationsöverföring.

*1.3.20 Lex Sarah* – omarbetad text för att förtydliga.

*1.3.23 Personal*

Ändrad skrivning bl.a. med anledning av pandemin. Förändrat kompetenskrav till minst 80 % utbildad personal (tidigare minst 50 %) varav minst 50 % vårdbiträdesutbildning och minst 30 % utbildning till undersköterska (tidigare krav var minst 600 gymnasiepoäng i karaktärsämnen vård och omsorg). Ändrad betygsnivå för svenska till svenska 1 eller svenska som andra språk 1 (tidigare svenska motsvarande årskurs 9). Anställning omarbetad text. Reflektionstid – nytt stycke. Arbetsplanering/schemaläggning – nytt stycke. Introduktion – omarbetad text.

*1.3.21 Samverkan och informationsöverföring*

Ändrad skrivning till att en SIP ska erbjudas den enskilde. Tidigare stod det kan.

*1.3.24 Specialiserade hemtjänstgrupper* – ny punkt.

*1.3.27 Beställning och påbörja uppdrag* – nytt stycke om ramtid.

*1.3.28 Kontaktmannaskap* – inlagt att den enskilde ska informeras om hur denne kommer i kontakt med sin kontaktman.

*1.3.29 Dokumentation* – under genomförandeplan ny text om att den enskilde ska tillfrågas om vad som är viktigt för att denne ska uppleva en god kontinuitet.

*1.3.32 Hörselomsorg* – ny punkt.

*1.3.37 Extremväder* – ny punkt.

*1.3.41 Nyckelhantering* – Förtydligt vad rutin för nyckelhantering ska omfatta.

*1.4.2 Lokal* – minskad transporttid till 30 minuter med kollektiva färdmedel (tidigare 45 minuter) och 20 minuter med bil (tidigare 30 minuter).

*1.4.3 Krav på fordon som används i uppdraget* – ny punkt med anpassning till stadens miljöprogram.

*1.5.16 Extra ordinär händelse* – utvecklad skrivning med anledning av pandemin.

## Beredning

Ärendet har initierats av äldrenämnden och remitterats till stadsledningskontoret, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, kommunstyrelsens pensionärsråd, Akavia, Famna, Kommunal Stockholm, Vision Stockholms Stad, Vårdförbundet Stockholm och vårdföretagarna. Akavia, Kommunal Stockholm, Vision Stockholms Stad, Vårdförbundet Stockholm och vårdföretagarna har inte inkommit med svar.

## Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 19 oktober 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret ser positivt på de föreslagna förändringarna av förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst. Stadsledningskontoret anser det också vara positivt att erfarenheterna från coronapandemin tagits tillvara och arbetats in i förfrågningsunderlaget/kontraktsvillkoren. De föreliggande förslagen om förändring bedöms nödvändiga för att garantera erforderlig kvalitet i hemtjänsten, skapa förutsättningar för en ökad kontinuitet och bidra till minskade utsläpp av transporter i utförandet av tjänsten.

Stockholms stad har högt ställda klimatmål. I *Stockholms stads budget 2021*, beslutad av kommunfullmäktige 14 december 2020 med diarienummer KS 2020/1317, uttrycks att målet är att Stockholm ska vara en fossilbränslefri och klimatpositiv stad 2040 och en fossilbränslefri organisation 2030.

Enligt *Stockholms stads program för inköp 2020-2023*, beslutad av kommunfullmäktige 31 augusti 2020 med diarienummer KS 2019/799, ska miljökrav alltid ställas då det är motiverat och ska då syfta till att uppnå målen i miljöprogrammet. Transporter är ett exempel på områden där staden ska ställa krav. Stadsledningskontoret anser därför att det är positivt att det ställs tydliga krav på bilar som används för transporter i utförande av tjänsten.

Stadsledningskontoret anser att det finns välgrundade motiv för att ställa de nu föreslagna kompetenshöjande kraven och att dessa också är en anpassning utifrån nu gällande bestämmelser för kompetens avseende vårdbiträden och undersköterskor. Nödvändigheten av krav om höjd kompetens å ena sidan och villkorets utformning med möjlighet för leverantören att även efter 1 januari 2024 behålla 20 % av personalstyrkan som ännu inte tillgodogjort sig den nya utbildningsnivån, innebär enligt stadsledningskontorets bedömning att det nödvändiga kravet har en rimlig utformning. Förändringarna är även en anpassning till förändring i förordningen om ämnesplaner för vård- omsorg *Ändringsförfattning SKOLFS 2020:94* som trädde i kraft 1 juli 2021. Kravet sammanfaller även delvis med satsningar på relevanta kompetenshöjande åtgärder inom vård och omsorg, såsom satsningen äldreomsorgslyftet vilken syftar till att under 2021 och 2022 stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg, genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid. I *Stockholms stads budget 2021*, beslutad av kommunfullmäktige 14 december 2020, med diarienummer KS 2020/1317 beslutades det även om en substantiell höjning av ersättningen till hemtjänstutförare på 4,5 % jämfört med 2020. De aktuella kompetenshöjningarna är både nödvändiga och angelägna, men det kan finnas svårigheter i att uppnå att all befintlig personal genomgår vidareutbildning. Stadsledningskontoret anser därför att de i kravet angivna procentsatserna, innebärande att inte all befintlig personal behöver ha genomgått

vidareutbildning i kombination med tiden för att uppnå kraven, utgör en rimlig utformning.

Det kan även finnas osäkerhet kring i vilken utsträckning leverantörerna kommer göra det möjligt för personalen att studera. Stadsledningskontoret anser därför att kommunstyrelsen bör föreslå kommunfullmäktige att äldrenämnden ska förtydliga kravet 1.3.23 – Personal, avseende vad leverantörens ansvar omfattar beträffande personalens vidareutbildning. Detta så att det framgår att leverantören ska ha en utbildningsplan för åren 2022 samt 2023. Planen syftar till att visa att leverantören kan uppfylla kompetenskravet 2024.

Äldrenämnden förslår i *1.4.2 Lokal* en ändring innebärande att transporttiden mellan lokal och uppdrag i den enskildes hem minskas till 30 minuter från 45 min med kollektiva färdmedel respektive till 20 minuter med bil från tidigare 30 minuter. Stadsledningskontoret bedömer att denna ändring medför viktiga fördelar samtidigt som det rent praktiskt kan uppnås av alla leverantörer med fullt rimliga åtgärder.

Stadsledningskontoret anser därutöver att det är viktigt att i uppföljningen av hemtjänstutförarna analysera konsekvenserna av de förändrade kontraktsvillkoren samt leverantörernas utbildningsplaner för 2022 och 2023 som föreslås i detta tjänsteutlåtande.

Som en konsekvens av ovanstående föreslår stadsledningskontoret att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar att godkänna förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänsten i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Därutöver föreslår stadsledningskontoret att kommunfullmäktige beslutar att äldrenämnden ska förtydliga villkoret 1.3.23 personal, avseende leverantörens utbildningsansvar, i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

## **Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd**

**Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 23 september 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

**Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 19 augusti 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen samtycker i huvudsak till förslagen på revideringar i förfrågningsunderlaget/kontraktsvillkoren.

Förvaltningen tycker att det är bra att kompetenskravet i punkten *1.3.23 Personal* har setts över och höjts. Pandemin och arbetet med att förhindra smittspridning i verksamheterna har ytterligare synliggjort behovet av väl utbildad personal med goda kunskaper i svenska språket.

När det gäller punkten *1.4.3 Krav på fordon* borde kravställningen anpassas efter regeringens senast beslutade definition av miljöbil. Där är kraven skärpta bland annat gällande koldioxidutsläpp.

## **Skärholmens stadsdelsnämnd**

**Skärholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 23 september 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Reservation* anfördes av Salar Rashid m.fl. (S) och Shamsu A. Hassan m.fl. (V), *bilaga 1*.

*Ersättaryttrande* gjordes av Sara Soumah (Fi), *bilaga 1*.

**Skärholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 7 juli 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser positivt på förslaget om revidering och ställer sig bakom det. Förvaltningen anser att det är positivt att både målgruppen samt insatsen hemtjänst lyfts i syfte att förbättras och utvecklas. Förvaltningen ser att förslagen kommer att bidra till ökad kvalitet inom hemtjänsten, öka rättssäkerheten för individen genom skärpta krav på utförare samt medföra ökad miljömedvetenhet. Vidare ökar flexibiliteten för den enskilde i och med tillägget om ramtid samt att informationsflödet till den enskilde säkras genom skrivelsen om kontaktpgifter till kontaktpersonen.

## Östermalms stadsdelsnämnd

**Östermalms stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 23 september 2021 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Särskilt uttalande* gjordes av Andréa Hedin m.fl. (M), Joakim Rönnbäck (L), Vivianne Gunnarsson (MP) och Caroline Blomberg (C), *bilaga 1*.

*Särskilt uttalande* gjordes av Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Jaime Barrios m.fl. (V), *bilaga 1*.

*Ersätтарыtrande* gjordes av Maria Stenson (KD), *bilaga 1*

**Östermalms stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 2 oktober 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till äldrenämndens förslag till reviderat förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor. Den skärpning av andelen utbildad personal, från 50 procent till 80 procent varav minst 30 procent ska vara undersköterskor bedöms vara bra och nödvändig. Erfarenheterna av Coronapandemin och Coronakommissionens slutsatser pekar på att personalens kompetens har mycket stor betydelse för verksamhetens kvalitet. Av samma anledning är det också välkommet att erfarenhetskravet för arbetsledningen höjs samt att förfrågningsunderlaget också beskriver att staden kan besluta om att utförarna ska samarbeta med varandra och stadsdelsförvaltningarna för att gemensamt se till att tillgängliga personalresurser och skyddsutrustning med mera fördelas på ett lämpligt sätt.

Förvaltningen vill dock betona att det redan idag är svårt att rekrytera utbildade undersköterskor och vårdbiträden. Det beskrivs att utföraren har fram till 1 januari 2024 på sig att kompetensutveckla befintlig personal för att leva upp till de höjda kraven. Förvaltningen bedömer att det finns risk för att det kan bli svårt att få höjningen till stånd inom den tidsperioden. Förvaltningen önskar att de kompetenshöjande insatser som behöver göras samordnas för hela staden.

Förvaltningen vill också framföra att om den föreslagna ökningen av andel undersköterskor ska ge önskad effekt så behöver också arbetet organiseras så att undersköterskor verkligen utför omvårdnadsarbete och vårdbiträden är mer inriktade mot serviceinsatser. Det ställer i sin tur stora krav på uppföljning av avtalen.

Vidare välkomnar förvaltningen att det nu, under punkt 1.3.24, beskrivs vad en hemtjänstenhet ska uppfylla avseende organisation, ledarskap och kompetens för att kunna marknadsföra sig som specialiserad på demenssjukdomar.

Det är också positivt att det nu finns ett tillägg om att den enskilde ska tillfrågas om vad som är viktigt för att denne ska uppleva en god kontinuitet och att detta ska dokumenteras i genomförandeplanen. En person kan ju uppleva det som särskilt viktigt att det är ett fåtal personer som ger stöd med vissa insatser medan det kanske inte är lika viktigt för den enskilde när det gäller andra insatser.

Förvaltningen bedömer att det finns ett ökat behov av kompetens att bemöta enskilda med psykisk ohälsa och missbruk och önskar därför en tydligare beskrivning av vilken kompetens som bör finnas kopplat till dessa målgrupper. Förvaltningens erfarenhet är att det inte alltid täcks av den kunskap en undersköterskeutbildning ger.

Förvaltningen önskar vidare att revideringen hade berört inom vilken tidsrymd utförare ska kunna ta emot ärenden, under punkt 1.3.27. Utifrån Lag (2017:162) om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård, LUS, blir många ärenden akutärenden då de behöver verkställas snabbare än inom tre dagar. Då får idag kommunen gå in de två första dagarna tills vald utförare kan ta emot dag tre. Förvaltningen anser att skrivningen i förfrågningsunderlaget bör harmoniera med LUS för att möjliggöra att enskilda får en hemgång från slutenvården med god kontinuitet.

Förvaltningen anser att den nya skrivningen under punkt 1.3.28 som beskriver att det ska framgå hur enskild kommer i kontakt med sin utpekade kontaktperson är bra och ett viktigt förtydligande.

Under punkt 1.3.30 framgår att utföraren ska informera beställare om behoven ändras och det behöver göra en nyprövning. Förvaltningen önskar att skrivningen under punkten kompletteras med att utföraren ska kontakta biståndshandläggare om den enskilde pausar sina insatser. Information om att utförandet förändrats är viktig för biståndshandläggarens bedömning och uppföljning av den enskildes behov.

Förvaltningen välkomnar punkten som beskriver att krav på fordon för uppdragen ska stämma med stadens miljöprogram, men anser också att frågan om fordon är komplicerad eftersom den kan innebära en målkonflikt. Av klimatskäl bedömer förvaltningen att det är viktigt att tillämpa höga krav, helst på spjutspetsnivå. För företagen kan det dock innebära ekonomiska konsekvenser som påverkar deras möjlighet att vara utförare i staden, särskilt i de områden där bil är nödvändig för att utföra tjänsten. Om konsekvensen då blir att färre företag kan bli utförare har det påverkan både på stadens valfrihetssystem och på stadens målsättning att skapa goda förutsättningar för företagare och ha Sveriges bästa företagsklimat 2025.

## **Kommunstyrelsens pensionärsråd**

**Kommunstyrelsens pensionärsråds** remissvar inkommet den 5 oktober 2021 har i huvudsak följande lydelse.

KPR har arbetat med detta ärende utifrån vad som angivits avseende lärdomar från pandemin samt vad äldreförvaltningen angivit som den röda tråden för revidering av förfrågningsunderlaget/kontraktsvillkor. Vi har gjort det utifrån våra livserfarenheter,

kompetenser från många år i KPR och omtanke för alla omsorgstagare och anställda i stadens hemtjänstverksamhet. Vi vill också poängtera vikten av denna revidering som berör hemtjänstområdet inom äldreomsorgen i Stockholms stad. Hemtjänsten är den som har flest omsorgstagare inom kommunens äldreomsorg, totalt 18.618 personer var av 8.458 har privata hemtjänstutförare som fördelas på 73 utförare med 148 utförarkontor (mars 2021). Dvs 45% av alla omsorgstagare inom äldreomsorgen i kommunen har privat hemtjänstutförare.

Vi förväntar oss att de förbättringar som beslutas för de privata hemtjänstutförarna även kommer att genomföras för hemtjänstutförare i stadens egna regi.

### ***KPR:s föreslagna revideringar i förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för privata hemtjänstutförare***

**1.1.10 Geografiskt område** Efter sista meningen vill vi lägga till. *Staden ser gärna/helst att det geografiska området begränsas på så sätt att personalen som utför hemtjänsten kan utgå från en lokal i området som gör det möjligt att förflytta sig till fots mellan omsorgstagare och utförarens lokal för hemtjänstpersonalen. Motiv: Detta för att eliminera spilltid mellan hemtjänstbesöken hos omsorgstagarna samt kunna komma snabbt på plats vid larm.*

**1.3.3 Förtroende** I första meningen byts texten ”kan detta medföra att utföraren” till *bör utföraren* Motiv: Omsorgstagaren ska ha hemtjänst som hen känner sig trygg med.

**1.3.6 Stadens egen erfarenhet** Texten bör kompletteras med en avslutande mening *Dokumenterade brister enligt denna punkt kan läsas på kommunens/stadsdelens hemsida under godkända hemtjänstutövare. Motiv: När omsorgstagaren ska välja hemtjänstutövare måste hen kunna läsa detta då biståndshandläggarna ej får ge råd eller rekommendationer om hemtjänstutövare.*

**1.3.9 Skatter och avgifter m.m.** I andra styckets sista mening bör ”kan detta betraktas” ändras till *kommer detta betraktas* Motiv: Tydlighet om vad som händer om utföraren inte sköter sina legala åligganden.

**1.3.16 Utgångspunkt för uppdraget, inriktning, mål och åtagande** Vi saknar krav/mål för vilken kontinuitet som ska gälla för hemtjänstutförarna när det gäller antal personer som besöker omsorgstagarna inom en viss tidsintervall. Socialstyrelsen använder sig av måttet ”antal hemtjänstpersonal som hjälper omsorgstagaren under 14 dagar”. Denna fråga uppger de flesta omsorgstagare som den viktigaste när de uttalar sig om hur bra hemtjänst de får. Mot denna bakgrund borde det finnas uppgift om vad som är en god kontinuitet för den period som anges i budgeten för 2021 med inriktning på 2022 och 2023 enligt äldrenämndens uppdrag. Hur denna fråga fungerar hos de godkända hemtjänstutförarna borde gå att läsa på aktuell hemsida, se 1.3.6 Stadens egen erfarenhet. Motiv: Se 1.3.6 Stadens egen erfarenhet.

**1.3.22 Tryggt mottagande i hemmet** Även här bör brister rapporteras på aktuell hemsida. Motiv: Se 1.3.6 Stadens egen erfarenhet.

**1.3.23 Personal** När det gäller det ökade **Kompetenskraven oavsett anställningsform** borde det stegvis höjas redan under både 2022 och 2023 för att nå de

angivna kraven den 1 januari 2024. *Motiv:* För att dessa kompetenskrav ska kunna gälla 2024-01-01 måste arbete påbörjas nu med angivna mål för både 2022 och 2023.

När det gäller att **Personalen ska behärska svenska i tal och skrift** tycker vi att man ska använda språkstest t ex EU:s system för språkfärdigheter. Fördelen med detta är att man kan gå igenom en test och visa sitt kunnande. *Motiv:* Språkförståelsen är ett annat stort problem för omsorgstagarna inom hela äldreomsorgen och måste förbättras. Därför tycker vi att detta bör testas vid framförallt nyanställningar och bör då anges i annonser vid nyrekrytering. För redan anställd personal måste hemtjänstutförarna jobba mer med språkfrågorna i sin internutbildning.

När det gäller **Anställning** vill vi ändra sista meningen till *Visstidsanställda ska, utöver vad som krävs för att täcka upp vid ordinarie tillsvidareanställd personals frånvaro, undvikas.* *Motiv:* Då detta dokument är utgör kontraktsvillkor ska det vara korrekt och adekvat formulerat när det gäller anställningsformer dvs tillsvidareanställning och visstidsanställning. Begreppet timalönade är en benämning som används i dagligt tal men är inte lämpligt att använda i ett dokument som reglerar anställningsformer vid anställning av personal. Bägge dessa anställningsformer kan ha en tjänstgöringsgrad/arbetsschema som är heltid eller deltid dvs ett visst antal timmar per angiven period med fasta eller rörliga tjänstgöringstider. Att vara tillsvidareanställd innebär en rad tryggare villkor vad gäller utbildning, semester, pension, möjlighet att söka lån i banker mm. Detta gör att hemtjänstpersonalen får en bättre "arbetsmiljö" och känner att större ansvar som också avspeglar sig i känslan för omsorgstagarna de ansvarar för.

**1.3.36 Trygghetslarm** Även här bör brister rapporteras på aktuell hemsida. *Motiv:* Se 1.3.6 Stadens egen erfarenhet.

**1.4.2 Lokal** Här tycker vi att tiden som går åt för hemtjänstutförarens personal att komma till omsorgstagaren bör kunna kortas ytterligare med tanke på uttryckning vid larm via Trygghetsjouren blir för lång (30 minuter) om man måste använda kommunal transport. *Motiv:* Organisering av personalen i mindre grupper kan bidra till bättre personalkontinuitet inom hemtjänsten, detta är en ståndpunkt som framförts i utredningen "Fast omsorgskontakt i hemtjänsten, SOU 2020:70". Med detta vill vi föra fram att det vore bra om hemtjänstutförarens område begränsas så att personalen i större utsträckning kan gå mellan uppdragen och att den lokal man har som utgångspunkt för sitt arbete. Detta borde också eliminera många bilresor och kommunala transporter samt sämre personalkontinuitet.

**1.4.4 Arbets-och anställningsvillkor** Vad menas med schyssta arbets- och anställningsvillkor, bör konkretiseras? Vi vill helst att man följer gällande kollektivavtal eller andra dokumenterade och kända anställningsavtal och har tillsvidareanställning på heltid som grundregel vid anställning. *Motiv:* Se 1.3.22 Personal, Anställning

**1.5.9 Underleverantörer** Denna skrivning bör redovisas på aktuell hemsida så att alla omsorgstagare kan se texten samt vilka hemtjänstutförare som anlitar underleverantörer och vilka de i sa fall är. *Motiv:* Se 1.3.6 Stadens egen erfarenhet.

Avslutningsvis vill vi föreslå att orden kund och den enskilde genomgående ersätts av omsorgstagare. Det samma gäller ordet brukare om detta skulle finnas med i kommande reviderade dokument.

## **Famna – idéburen välfärd**

**Famnas** remissvar daterat den 12 oktober 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Famna ställer sig kritiska till förslagen om ökade kompetenskrav i nuvarande formuleringar. Skälet till detta är främst att det idag inte finns tillräckligt många undersköterskor eller vårdbiträden tillgängliga för anställning för att kravet ska kunna fullföljas. Vi bedömer att kravet om det införs måste undanta personer som har timanställning, där bristen är särskilt stor. Innan sådana långtgående krav kan ställas måste större satsningar göras på att säkerställa fler utbildade undersköterskor och vårdbiträden. I takt med en ökad tillgänglighet kan sådana krav på arbetskraft i Stockholm ställas på utförare.

Famna anser att införandet av ett språkkrav motsvarande *svenska 1* eller *svenska som andra språk 1* bör avvägas mot andra gymnasiekurser som i högre grad är tillämpbara på arbetet, vilket exempelvis kan vara kurserna *Vård och Omsorg 1*, *Medicin 1*, *Rehabiliterande förhållningssätt* eller *Människan och Etiken*.

Kunskapskravet i svenska kan vara svårt att tillämpa och följa upp då språkkunskap kan innebära en godtycklig bedömning.

God kontinuitet är ett viktigt mål för såväl brukare som personal. För att säkerställa en god kontinuitet ur ett personalperspektiv föreslår Famna i stället för nuvarande formulering kring kontinuitetsmott att utförare bör ha tecknat kollektivavtal för att få delta i valfrihetssystemet.

Famna har i övrigt inget ytterligare att anföra.

## **Vision Stockholms stad**

**Vision Stockholms stads** remissvar daterat den 29 september 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Samhället har under pågående pandemi satts på många prövningar och samhällsfunktioner visade sårbarhet med att skydda flera av de mest sårbara grupperna. Hemtjänst, som är prestationsfinansierad (den utförda tiden mäts genom scanning av NFC etikett i vårdtagarens hem) är en av de mest underfinansierade verksamheterna i den offentliga sektorn. Vikten av fungerande hemtjänst blev extra tydligt under de månaderna när smittspridningen var som störst och även de mest friska äldre fick stanna hemma för att undvika att utsätta sig för smittriskerna.

Hemtjänsten visade sig vara en av samhällets mest viktiga funktioner. Vision ser positivt på Äldrenämndens förslag på den stora höjningen av ersättningen.

Många av Visions medlemmar är chefer inom hemtjänsten. Deras arbetsmiljö är just nu en fråga av högst prioritet för Vision. Vision ser att de flesta verksamheterna inom hemtjänsten har högt antal medarbetare per chef. Dessutom syns inte många av de tillfälliga anställningarna i statistiken och det är överlag svårt som chef att vara säker på hur många medarbetare man själv ansvarar för. Cheferna saknar oftast tillräckliga stödfunktioner, trots det omfattande ansvaret för verksamheten, personalen, arbetsmiljön och ekonomi.

Vision anser att förfrågningsunderlaget bör innehålla rekommendationer på antalet medarbetare (årsarbetare, tillsvidare) per chef, samt tillgång till de mest nödvändiga stödfunktionerna för att cheferna inom hemtjänsten ska få goda förutsättningar att leda sina medarbetare och skapa en trygg hemtjänst. Vision anser även att förfrågningsunderlaget bör innehålla rekommendationer på procentuell andel arbetstimmar utförda av timvikarier.

Vision välkomnar Äldrenämndens satsningar på hemtjänsten och förutsätter att de extra tillskotten riktas till att stärka ledarskapet och anställa fler chefer ute i verksamheterna.

## Reservationer m.m.

### Äldrenämnden

*Reservation* anfördes av Mirja Räihä m.fl. (S) och Robert Mjörnberg m.fl. (V) enligt följande.

1. delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut
2. därutöver anföras

Äldreförvaltningen har arbetat fram ett förslag till revidering av förfrågningsunderlag för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst utifrån erfarenheter från Covid-19. Förvaltningen anger att den röda tråden för revideringen framförallt är kopplad till kontinuitet, arbetsledning, personalens kompetens, arbetsmiljö, kontinuitet och miljö.

Med största sannolikhet är det ett misstag att ordet kontinuitet står med två gånger, men det är glädjande att se att majoriteten nu förstått vikten av att ha en hög kontinuitet inom hemtjänsten, något vi tryckt på hela mandatperioden.

#### 1.1.15 Ickeval

Staden har testat ett antal varianter för den lilla gruppen som inte kan, vill eller orkar välja hemtjänstutförare i stadens LOV-system, med varierande resultat. Vi är övertygade om att det är enklast om kommunens hemtjänst har uppdraget och anser att den administrativa bördan då blir allra minst på stadsdelsförvaltningarna. Då kan biståndsbedömarna ägna tid åt annat än leta efter den närmaste utföraren. Är brukaren missnöjd så finns det möjlighet att byta till en annan utförare när kraft, ork och vilja finns.

Med anledning ovanstående, samt att Konkurrensverket, bland annat på grund av nya upphandlingsdirektiv och två domar från EU-domstolen, bedömer att en tillämpning av närhetsprincipen skapar en situation som kan innebära att kommunen bryter mot upphandlingslagstiftning anser vi att ickevalsalternativet fortsatt ska utföras av stadens egen regi-verksamhet.

#### 1.3.8 Ekonomisk och finansiell ställning

En positiv förändring som kan bidra till att hålla oseriösa aktörer borta från stadens hemtjänst.

#### 1.3.12 Ansvarig för den dagliga driften

Även detta är en positiv förändring som kommer att bidra till en högre kvalitet inom äldreomsorgen.

#### 1.3.13 Arbetsledning

En tillgänglig och närvarande arbetsledning är viktig för personalens arbetssituation och för kvaliteten i verksamheten. En brist som uppenbarar sig under

det gångna året är just informationsöverföringen och det är positivt att förvaltningen nu skärper kraven.

#### 1.3.20 Lex Sarah

Det har visat sig att det är vanligare att lex Sarah-anmäla inom kommunal verksamhet och det är viktigt att även de privata företagen tar sitt ansvar och ger personalen förutsättningar att i ett öppnare och tryggare klimat våga anmäla missförhållanden. Det är en lagstadgad skyldighet som staden måste säkerställa efterföljs i den skattefinansierade äldreomsorgen. Vidare är det positivt att skyldigheten att omedelbart informera beställande nämnd om inkommen lex Sarah-rapport definieras i förfrågningsunderlaget.

#### 1.3.23 Personal

##### Kompetenskrav oavsett anställningsform

Det finns en överenskommelse mellan SKR och Kommunal från april 2017 då man tog ett beslut om yrkesutvecklingstrappa för vård- och omsorg. I den överenskommelsen finns 800 poäng och 1500 poäng medräknade. 800 poäng motsvarar vårdbiträde och 1500 poäng motsvarar undersköterska. Det är glädjande att detta nu förtydligas i förfrågningsunderlaget, men för att det ska ge verklig effekt och för att staden ska kunna följa utvecklingen anser vi att utförarna regelbundet ska redovisa kompetensen hos de anställda för äldrenämnden.

##### Anställning

Det är positivt den borgerliga majoriteten nu förstått vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda goda anställningsvillkor för sina anställda. Vi måste skapa förutsättningar för dem som redan arbetar inom vård och omsorg att vilja, orka och kunna arbeta kvar. Otrygga anställningar kommer varken leda till ett hållbart arbetsliv eller en högre kvalitet i utförandet av hemtjänsten för den enskilde. Inte heller kommer fler händer att lockas till att vilja arbeta med vård och omsorg.

Det är därför positivt att skrivningen om timavlönade som den borgerliga majoriteten vid den senaste revideringen av förfrågningsunderlaget strök nu är tillbaka. Likaså är det positivt att majoriteten nu skärper skrivningen om heltidsanställningar. Detta är något vi vill se uppföljningar på för att fortsätta arbetet för ett arbetsliv som håller.

#### 1.3.21 Samverkan och informationsöverföring

Granskningen av stadens revisorer har visat på väsentliga brister i samverkan mellan Region Stockholm och länets kommuner kring utskrivningsklara patienter från slutenvård och gör bedömningen att samverkan inte sker i den form som parterna kommit överens om men menar att ansvaret för detta dock inte primärt är stadens. Utsedd vårdkontakt, inom primärvården, ska kalla till SIP inom tre dagar efter underrättelser att patienten är utskrivningsklar. Statistik visar att så skett vid cirka 10 procent av genomförda utskrivningar.

Det finns dock inget hinder för kommunen att kalla till SIP. Av förarbetena till LUS framgår samtidigt att om den fasta vårdkontakten inte fullföljer sitt kallelseansvar är kommunen inte förhindrad att på eget initiativ kalla till samordnad individuell planering.

Av någon anledning ändrade stadens politiska ledning i uppdragsbeskrivningen och förfrågningsunderlaget för hemtjänst när en SIP ska upprättas. Enligt lag ska en SIP upprättas när en är en enskild person, oavsett ålder, har behov av insatser från socialtjänsten och från hälso- och sjukvården, om det finns behov av det och om den enskilde samtycker. I underlagen ändrades detta till att en SIP kan upprättas. Det är bra att det nu ändras tillbaka, så att det är tydligt för alla utförare att en SIP alltid ska upprättas under ovanstående förutsättningar.

#### 1.4.2 Lokal

Även denna förändring är i rätt riktning då ett mindre geografiskt område kommer att bidra till en bättre arbetssituation samt en högre personalkontinuitet.

*Särskilt uttalande* gjordes av Erik Slottner (KD), Yvonne Fernell-Ingelström m.fl. (M), Abit Dundar (L), Ulla Wihlman (MP) och Christina Linderholm (C) enligt följande.

Hemtjänsten behöver få ökad uppmärksamhet och kvaliteten behöver höjas såväl för omsorgstagarna som för personalen. Därför höjdes hemtjänstpengen med historiskt höga 4,5 procent i årets budget och nu höjs också kraven på utförarna. Majoriteten inför krav på reflektionstid, definierar för första gången vad en hemtjänstenhet specialiserad på demens ska kunna och höjer kraftigt kompetenskraven. Från att hälften av personalen ska ha minst vårdbiträdesutbildning införs krav på att 80 procent ska ha minst vårdbiträdesutbildning varav minst 30 procent ska vara undersköterskor. Det är en skärpning som saknar motstycke i Stockholms stads historia. Behovet av ökad kompetens har blivit väldigt tydligt under Corona-pandemin och Coronakommissionen har slagit fast att ökad kompetens bland medarbetarna är av avgörande betydelse för kvaliteten.

Även andra erfarenheter från och utvärderingar av Corona-pandemin har tagits tillvara. Pandemin visade på vikten av en erfaren och närvarande arbetsledning och på tillgänglighet av skyddsutrustning. Därför har erfarenhetskravet för arbetsledningen höjts och en möjlighet för staden att inte bara omfördela personal utan också materiel mellan utförarna. Detta som ett komplement till det arbete som sker centralt i frågan.

Vi noterar att det finns en skillnad kring hur undersköterskor och vårdbiträden bedöms. För undersköterskor – som föreslås få en skyddad yrkestitel – får tillsvidareanställda innehavare av titeln per den 31 juli 2023 använda denna i tio år. Därefter behöver de ha ansökt om och beviljats ett bevis för att fortsätta använda titeln. Det möjliggör en planerad utbildningsinsats för undersköterskor i äldreomsorgen. Det möjliggör även att undersköterskor som har tillägnat sig reell kompetens och kunskap genom långvarig erfarenhet inom verksamhetsområdet, men som närmar sig pensionsåldern kan fortsätta arbeta utan att läsa in den formella kompetensen.

Samma möjlighet kommer inte att finnas för vårdbiträden, som i dag inte är en skyddad yrkestitel, men där poängkraven i det nationella yrkespaketet numera är på 800 poäng i stället för som tidigare 600 poäng. Därför uppmanas förvaltningen att ta

detta i beaktande vid uppföljning så att erfarna vårdbiträden som genom långvarig erfarenhet har tillägnat sig en reell kompetens inom verksamhetsområdet även fortsättningsvis kan arbeta i hemtjänsten.

*Särskilt uttalande* gjordes av Leif Söderström (SD) enligt följande.

Mot bakgrund av Corona epidemien och dess utveckling har ett behov av ändrad kravställning på utförare inom äldreomsorgen aktualiserats vilket resulterat i revideringar av förfrågningsunderlag och kontraktsvillkor.

I syfte att säkerställa att erfarenheter från arbetet under det hårda trycket av epidemien tas tillvara, har förvaltningen tagit fram ett flertal förslag till förbättringsåtgärder, vilket välkomnas av Sverigedemokraterna.

Dock ser Sverigedemokraterna precis som KPR redogör för i sitt protokoll från den 8-juni, ett starkt behov av ytterligare åtgärder för att säkerställa att utförarnas kunskap i svenska språket skall kunna verifieras. Detta är ytterst en fråga om de äldres säkerhet och välbefinnande och kan inte lämnas utan åtgärd.

## **Skärholmens stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av Salar Rashid m.fl. (S) och Shams A. Hassan m.fl. (V) enligt följande.

1. Att delvis godkänna förvaltningens förslag till beslut
2. Att därutöver anföras:

Äldreförvaltningen har arbetat fram ett förslag till revidering av förfrågningsunderlag för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst utifrån erfarenheter från Covid-19.

Förvaltningen anger att den röda tråden för revideringen framförallt är kopplad till kontinuitet, arbetsledning, personalens kompetens, arbetsmiljö, kontinuitet och miljö.

Med största sannolikhet är det ett misstag att ordet kontinuitet står med två gånger, men det är glädjande att se att majoriteten nu förstått vikten av att ha en hög kontinuitet inom hemtjänsten, något vi tryckt på hela mandatperioden.

### 1.1.15 Ickeval

Staden har testat ett antal varianter för den grupp som inte kan, vill eller orkar välja hemtjänstutförare i stadens LOV-system, med varierande resultat. Vi är övertygade om att det är enklast om kommunens hemtjänst har uppdraget och anser att den administrativa bördan då blir allra minst på stadsdelsförvaltningarna. Då kan biståndsbedömarna ägna tid åt annat än leta efter den närmaste utföraren. Är brukaren missnöjd så finns det möjlighet att byta till en annan utförare när kraft, ork och vilja finns.

Med anledning ovanstående, samt att Konkurrensverket, bland annat på grund av nya upphandlingsdirektiv och två domar från EUDomstolen, bedömer att en tillämpning

av närhetsprincipen skapar en situation som kan innebära att kommunen bryter mot upphandlingslagstiftning anser vi att ickevalsalternativet fortsatt ska utföras av stadens egen regi-verksamhet.

#### 1.3.8 Ekonomisk och finansiell ställning

En positiv förändring som kan bidra till att hålla oseriösa aktörer borta från stadens hemtjänst.

1.3.12 Ansvarig för den dagliga driften Även detta är en positiv förändring som kommer att bidra till en högre kvalitet inom äldreomsorgen.

#### 1.3.13 Arbetsledning

En tillgänglig och närvarande arbetsledning är viktig för personalens arbetssituation och för kvaliteten i verksamheten. En brist som uppenbarar sig under det gångna året är just informationsöverföringen och det är positivt att förvaltningen nu skärper kraven.

#### 1.3.20 Lex Sarah

Det har visat sig att det är vanligare att lex Sarah-anmäla inom kommunal verksamhet och det är viktigt att även de privata företagen tar sitt ansvar och ger personalen förutsättningar att i ett öppnare och tryggare klimat våga anmäla missförhållanden. Det är en lagstadgad skyldighet som staden måste säkerställa efterföljs i den skattefinansierade äldreomsorgen. Vidare är det positivt att skyldigheten att omedelbart informera beställande nämnd om inkommen lex Sarah-rapport definieras i förfrågningsunderlaget.

#### 1.3.23 Personal

Kompetenskrav oavsett anställningsform

Det finns en överenskommelse mellan SKR och Kommunal från april 2017 då man tog ett beslut om yrkesutvecklingstrappa för vård- och omsorg. I den överenskommelsen finns 800 poäng och 1500 poäng medräknade. 800 poäng motsvarar vårdbiträde och 1500 poäng motsvarar undersköterska. Det är glädjande att detta nu förtydligas i förfrågningsunderlaget, men för att det ska ge verklig effekt och för att staden ska kunna följa utvecklingen anser vi att utförarna regelbundet ska redovisa kompetensen hos de anställda för äldrenämnden.

Anställning

Det är positivt den borgerliga majoriteten nu förstått vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda goda anställningsvillkor för sina anställda. Vi måste skapa förutsättningar för dem som redan arbetar inom vård och omsorg att vilja, orka och kunna arbeta kvar. Otrygga anställningar kommer varken leda till ett hållbart arbetsliv eller en högre kvalitet i utförandet av hemtjänsten för den enskilde. Inte heller kommer fler händer att lockas till att vilja arbeta med vård och omsorg.

Det är därför positivt att skrivningen om timavlönade som den borgerliga majoriteten vid den senaste revideringen av förfrågningsunderlaget strök nu är tillbaka. Likaså är det positivt att majoriteten nu skärper skrivningen om heltidsanställningar. Detta är något vi vill se uppföljningar på för att fortsätta arbetet för ett arbetsliv som håller.

#### 1.3.21 Samverkan och informationsöverföring

Granskningen av stadens revisorer har visat på väsentliga brister i samverkan mellan Region Stockholm och länets kommuner kring utskrivningsklara patienter från slutenvård och gör bedömningen att samverkan inte sker i den form som parterna kommit överens om men menar att ansvaret för detta dock inte primärt är stadens.

Utsedd vårdkontakt, inom primärvården, ska kalla till SIP inom tre dagar efter underrättelser att patienten är utskrivningsklar. Statistik visar att så skett vid cirka 10 procent av genomförda utskrivningar. Det finns dock inget hinder för kommunen att kalla till SIP. Av förarbetena till LUS framgår samtidigt att om den fasta vårdkontakten inte fullföljer sitt kallelseansvar är kommunen inte förhindrad att på eget initiativ kalla till samordnad individuell planering.

Av någon anledning ändrade stadens politiska ledning i uppdragsbeskrivningen och förfrågningsunderlaget för hemtjänst när en SIP ska upprättas. Enligt lag ska en SIP upprättas när en är en enskild person, oavsett ålder, har behov av insatser från socialtjänsten och från hälso- och sjukvården, om det finns behov av det och om den enskilde samtycker. I underlagen ändrades detta till att en SIP kan upprättas. Det är bra att det nu ändras tillbaka, så att det är tydligt för alla utförare att en SIP alltid ska upprättas under ovanstående förutsättningar.

#### 1.4.2 Lokal

Även denna förändring är i rätt riktning då ett mindre geografiskt område kommer att bidra till en bättre arbetssituation samt en högre personalkontinuitet.

*Ersättaryttrande* gjordes av Sara Soumah (Fi) enligt följande.

Sarah Soumah EY (Fi) instämmer i den gemensamma reservationen från Salar Rashid m.fl. (S) och Shamsou A. Hassan m.fl. (V).

### **Östermalms stadsdelsnämnd**

*Särskilt uttalande* gjordes av Andréa Hedin m.fl. (M), Joakim Rönnbäck (L), Vivianne Gunnarsson (MP) och Caroline Blomberg (C) enligt följande.

Under lång tid har normen för service och omvårdnad/vård av äldre varit att den i första hand ska utföras i hemmet. Även om den grönbå majoriteten arbetar aktivt för att de som är äldre och vill komma in på ett vård- och omsorgsboende ska få göra det, vill många bo kvar hemma. Detta har inneburit att allt fler med stora omvårdnadsbehov bor kvar i sitt eget hem. Detta ställer ökande krav på kompetens hos hemtjänsten. I remissen anges ett ökat krav på utbildning som utförare har till den 1 januari 2024 att klara. Kravet anges till att 80 % av personalen ska vara utbildad varav minst 50 % ska ha vårdbiträdesutbildning om lägst 800 gymnasiepoäng utifrån nationella yrkespaketet för vårdbiträden vård och omsorg, minst 30 % ska ha yrkesförberedande utbildning från vård och omsorgsprogrammet eller 1500 poäng utifrån nationella yrkespaketet för undersköterskor vård och omsorg eller motsvarande äldre utbildning.

Vi menar att kravet är lågt satt och att arbete med äldre måste värderas upp så att all personal har minst vårdbiträdesutbildning. Äldreomsorgens kvalitet måste förbättras om det ska vara möjligt att sköra äldre ska kunna tas om hand hemma. Det innebär också att personalens möjlighet att kommunicera måste förbättras. Vi välkomnar kravet att personalen ska behärska svenska i tal och skrift motsvarande svenska 1 eller svenska som andra språk 1 motsvarande 100 gymnasiepoäng. Detta bör vara ett krav från dag ett. Språkkompetensen behöver också kontinuerligt följas upp. Vi delar även förvaltningens synpunkt att personalen bör arbeta mer flexibelt så att undersköterskeutbildade i större utsträckning utför omvårdnad medan vårdbiträden utför andra uppgifter. Detta ställer dock ökade krav på arbetsledning, vilket bör framgå.

*Särskilt uttalande* gjordes av Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Jaime Barrios m.fl. (V) enligt följande.

Äldreförvaltningen har arbetat fram ett förslag till revidering av förfrågningsunderlag för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänst utifrån erfarenheter från Covid-19. Förvaltningen anger att den röda tråden för revideringen framförallt är kopplad till kontinuitet, arbetsledning, personalens kompetens, arbetsmiljö och miljö.

Fortsatt kommunalt ickeval

Vi anser att ickevalsalternativet ska fortsätta vara verksamhet i egen regi. Staden har testat ett antal varianter för den lilla gruppen som inte kan, vill eller orkar välja hemtjänstutförare i stadens LOVsystem, med varierande resultat. Vi är övertygade om att det är enklast om kommunens hemtjänst har uppdraget och anser att den administrativa bördan då blir allra minst på stadsdelsförvaltningarna. Då kan biståndsbedömarna ägna tid åt annat än leta efter den närmaste utföraren. Är brukaren missnöjd så finns det möjlighet att byta till en annan utförare när kraft, ork och vilja finns.

Ökad informationsöverföring från arbetsledningen

En tillgänglig och närvarande arbetsledning är viktig för personalens arbetssituation och för kvaliteten i verksamheten. En brist som uppenbarar sig under det gångna året är just informationsöverföringen och det är positivt att förvaltningen nu skärper kraven.

Tydligare om Lex Sarah

Det har visat sig att det är vanligare att lex Sarah-anmäla inom kommunal verksamhet och det är viktigt att även de privata företagen tar sitt ansvar och ger personalen förutsättningar att i ett öppnare och tryggare klimat våga anmäla missförhållanden. Det är en lagstadgad skyldighet som staden måste säkerställa efterföljs i den skattefinansierade äldreomsorgen. Vidare är det positivt att skyldigheten att omedelbart informera beställande nämnd om inkommen lex Sarah-rapport definieras i förfrågningsunderlaget.

#### Kompetenskrav oavsett anställningsform

Vi är glada att den borgerliga majoriteten stöder våra krav på kompetenskrav oavsett anställningsform. Det är glädjande att detta nu förtydligas i förfrågningsunderlaget, men för att det ska ge verklig effekt och för att staden ska kunna följa utvecklingen anser vi att utförarna regelbundet ska redovisa kompetensen hos de anställda för äldrenämnden.

#### Anställningsformer för kvalitet och kompetens

Det är positivt den borgerliga majoriteten nu förstått vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda goda anställningsvillkor för sina anställda. Vi måste skapa förutsättningar för dem som redan arbetar inom vård och omsorg att vilja, orka och kunna arbeta kvar. Otrygga anställningar kommer varken leda till ett hållbart arbetsliv eller en högre kvalitet i utförandet av hemtjänsten för den enskilde. Inte heller kommer fler händer att lockas till att vilja arbeta med vård och omsorg.

Det är därför positivt att skrivningen om timavlönade som den borgerliga majoriteten vid den senaste revideringen av förfrågningsunderlaget strök nu är tillbaka. Likaså är det positivt att majoriteten nu skärper skrivningen om heltidsanställningar. Detta är något vi vill se uppföljningar på för att fortsätta arbetet för ett arbetsliv som håller.

#### Samverkan och informationsöverföring

Granskningen av stadens revisorer har visat på väsentliga brister i samverkan mellan Region Stockholm och länets kommuner kring utskrivningsklara patienter från slutenvård och gör bedömningen att samverkan inte sker i den form som parterna kommit överens om men menar att ansvaret för detta dock inte primärt är stadens.

Utsedd vårdkontakt, inom primärvården, ska kalla till SIP inom tre dagar efter underrättelser att patienten är utskrivningsklar. Statistik visar att så skett vid cirka 10 procent av genomförda utskrivningar. Det finns dock inget hinder för kommunen att kalla till SIP. Av förarbetena till LUS framgår samtidigt att om den fasta vårdkontakten inte fullföljer sitt kallelseansvar är kommunen inte förhindrad att på eget initiativ kalla till samordnad individuell

#### planering.

Av någon anledning ändrade stadens politiska ledning i uppdragsbeskrivningen och förfrågningsunderlaget för hemtjänst när en SIP ska upprättas. Enligt lag ska en SIP upprättas när en är en enskild person, oavsett ålder, har behov av insatser från socialtjänsten och från hälso- och sjukvården, om det finns behov av det och om den enskilde samtycker. I underlagen ändrades detta till att en SIP kan upprättas. Det är bra att det nu ändras tillbaka, så att det är tydligt för alla utförare att en SIP alltid ska upprättas under ovanstående förutsättningar.

#### Lokal

Även denna förändring är i rätt riktning då ett mindre geografiskt område kommer att bidra till en bättre arbetssituation samt en högre personalkontinuitet.

#### Ekonomisk och finansiell ställning

En positiv förändring som kan bidra till att hålla oseriösa aktörer borta från stadens hemtjänst.

Ansvarig för den dagliga driften

Även detta är en positiv förändring som kommer att bidra till en högre kvalitet inom äldreomsorgen.

*Ersättningsutredning* gjordes av Maria Stenson (KD) enligt följande.

Maria Stenson (KD) instämmer i det särskilda uttalandet från Andréa Hedin m.fl. (M), Joakim Rönnbäck (L), Vivianne Gunnarsson (MP) och Caroline Blomberg (C)