

Remissvar om Kvalitetspremie inom hemtjänsten

Vårdföretagarna, som är en arbetsgivar- och branschorganisation för privata vård- och omsorgsgivare, vill härmed avlämna följande remissvar på förslaget om en kvalitetsbonus i hemtjänsten i Stockholms stad.

Om förslaget

Stockholm stad föreslår att en kvalitetsbonus införs på prov under perioden maj-december 2022 i hemtjänsten. Syftet är att främja hög kvalitet och kontinuitet i omsorgen. En kvalitetspremie betalas ut i slutet av året till de utförare som uppfyller vissa kriterier (räknas per områdeskontor). Både privata och offentliga utförare omfattas. Äldrenämnden ska sedan utvärdera försöket.

De tre indikatorer som föreslås är:

- Personalkontinuitet baserat på vad medarbetarna registrerat i kommunens tidsregistreringssystem. Minst 90 procent av utförarens kunder ska ha samma eller bättre kontinuitet än kommunens riktvärde som baseras på ett medianvärde från 2021.
- Andel arbetade timmar som utförs av timavlönade medarbetare, där andelen måste understiga 22 procent. Bygger på inlämnade uppgifter från utförare. Exakt metod och tidsintervall för mätningen är inte bestämd.
- Medarbetarnas utbildningsnivå. Bygger på inlämnade uppgifter från utförare. Minst 80 procent av alla anställda ska ha minst 600 gymnasiepoäng i karaktärsämnen vård och omsorg, varav 20 procent ska vara undersköterskor. Närmare krav på undersköterskeutbildning kommer att preciseras.

Kvalitetspremien är 15 kr/utförd timme om samtliga tre indikatorers målnivåer uppnås. Om två av tre målnivåer uppnås utgår en premie om 5 kr/utförd timme.

Indikatorerna ska vara robusta mot manipulation, medföra begränsad administrativ börda och upplevas som påverkningsbara av utförarna. De ska vara stabila över tid och kontrollerbara.

Stickprovskontroller kommer att utföras och stora, systematiska felrapporteringar kan leda till uppsägning/hävning

Vårdföretagarnas synpunkter

Vårdföretagarna ser positivt på att Stockholms stad prövar en kvalitetsbonus i hemtjänsten för att premiera utförare som arbetar aktivt med kvalitetsfrågor och med att utveckla sin verksamhet.

Generellt vill vi framhålla att det bör vara resultatmått som ligger till grund för att mäta kvalitet, eftersom struktur- eller processmått snarare mäter förutsättningar för att bedriva omsorg av god kvalitet. Vi ser därför att olika aspekter av nöjdhet bland hemtjänsttagarna bör tillmätas en betydligt större vikt. Eftersom nöjdhet mäts både i kommunens uppföljning och i Socialstyrelsens brukarundersökning bör det kunna användas för kvalitetspremien utan att någon större administrativ börda tillkommer. I vissa fall kan dock även struktur- och processmått, vara av värde för att belysa kvalitet. Det gäller när det finns tydliga belägg för att de leder till en bättre kvalitet i omsorgen, till exempel personalens utbildningsnivå.

När det gäller de specifika indikatorerna som föreslås vill vi framföra följande:

Andel timavlönade. Vårdföretagarna vill inledningsvis påpeka att timavlönade kan vara både tillsvidareanställda och visstidsanställda. Hur måttet utformas är viktigt för att uppnå önskat resultat. Vårdföretagarna anser att kopplingen mellan timavlönade visstidsanställda och kvalitet är för svag för att indikatorn ska ligga till grund för en kvalitetspremie. Vistidsanställda kan vara helt nödvändiga för att möjliggöra en god omsorg, till exempel när ordinarie personal är frånvarande på grund av sjukdom. Att en anställd arbetar på timbasis innebär inte per automatik att hen utför en omsorg av sämre kvalitet. Våra medlemmar har timanställda medarbetare som både är omtyckta av kunderna och skickliga, men inte vill ha en fast anställning. Därtill finns redan andra stimulansmedel för att minska andelen timanställda i kommunen, vilket minskar betydelsen av en bonus och försvårar en utvärdering av bonusen.

Personalkontinuitet. En god personalkontinuitet är efterfrågad bland äldre som har hemtjänst och är därför ett relevant mått. Vårdföretagarna vill samtidigt betona att det finns risker med verksamheter som styrs alltför hårt mot personalkontinuitet. Risken för att hemtjänstmottagare hamnar i en beroendeställning blir större ju färre som har insyn i deras situation och vardag. Kontinuitet i metod behöver därför betonas i högre grad inom hemtjänsten, vilket redan idag görs inom andra delar av omsorgen, såsom LSS.

Utbildningsnivå Personalens utbildningsnivå har betydelse för omsorgens kvalitet varför det är en relevant indikator för kvalitet.

Sammanfattningsvis tillstyrker Vårdföretagarna att indikatorerna kontinuitet och utbildning används som underlag för en kvalitetspremie, men avstyrker andel arbetade timmar som utförs av timavlönade. I stället föreslås att brukarnöjdhet används som underlag för premien.

Med vänlig hälsning

Antje Dederling
Förbundsdirektör
Vårdföretagarna

Anna Bergendal
Näringspolitisk expert
Vårdföretagarna

Kontakt: Anna Bergendal
anna.bergendal@vardforetagarna.se
Telefon: 072 550 42 80