

Avveckling av hemtjänst i egen regi

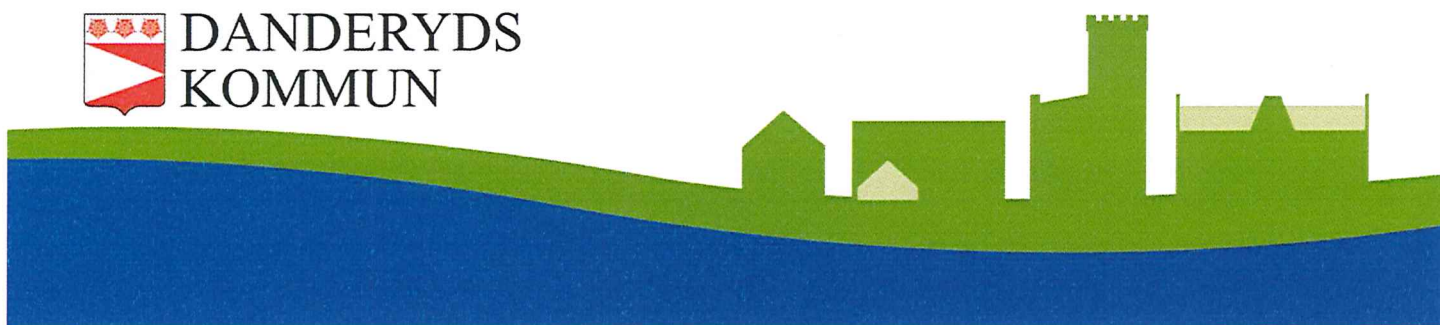
Danderyds kommun

Slutrapport

2020-05-13

Maria Boman Trajer

Kvalitet- & utvecklingsstrateg



Innehåll

Sammanfattning	2
Bakgrund	3
Vägen fram till beslutet.....	3
Projektorganisation	4
Ansvarsfördelning	5
Projektets olika perspektiv	5
Avgränsning	6
Samverkan.....	6
Genomförandet.....	7
Kund.....	7
Medarbetare	8
Ekonomi	10
Övrigt	11
Slutsatser	12
Reflektioner.....	12
Förbättringsförslag	13
Bilagor.....	13

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 14 oktober 2019 att avveckla hemtjänsten i egen regi som en av de åtgärder socialnämnden måste genomföra för att möta kommunfullmäktiges krav på att ha budget i balans 2019 och sänkta budgetförutsättningar 2020. Beslutet har föregåtts av flertalet utredningar, rapporter, analyser och riskbedömningar de senaste åren. Den sammantagna slutsatsen som lett fram till avvecklingsbeslutet är egen regins hemtjänst svårighet att uppnå en ekonomi i balans, trots åtgärder. Beslutet sköts fram vid två tillfällen vilket innebar en utdragen beslutsprocess vilket påverkade både kunder och medarbetare.

Slutrapporten är en sammanfattning av de processer och åtgärder som avvecklingsprojektet har innehållit. Rapporten beskriver övergripande arbetsprocesser, vilka konsekvenser som avvecklingen av hemtjänsten har inneburit men också vilka erfarenheter det medfört. Rapporten redovisas ur fyra perspektiv:

- Kund
- Medarbetare
- Ekonomi
- Övrigt

Avvecklingen av hemtjänsten i egen regi berörde 199 kunder som fick välja en ny utförare att utföra hemtjänstinsatser. Personalprocessen berörde slutligen 66 medarbetare som varslades och erbjöds annat arbete i kommunen, andra anställningar, andra överenskommelser eller blev uppsagda pga arbetsbrist. I omplaceringsprocessen blev det inte aktuellt att använda utökad turordningskrets vilket medförde att endast hemtjänstens personal berördes av förhandlingen. Genom att vård- och omsorgsverksamheterna inom äldreomsorg och LSS vakans höll tjänster i avvaktan på KF:s beslut, så påverkades även deras verksamheter.

Kostnaderna för en avveckling beräknades inledningsvis kunna hamna på cirka 18 mkr, detta baserat på andra kommuners erfarenheter. Senare reviderades den uppskattade avvecklingskostnaden till cirka 8 mkr med hänsyn tagen till åtgärder kommunen kunde vidta under avvecklingsprocessen. Avvecklingskostnader har bokförts på ett separat konto. Kostnaden för avveckling visar den 25 maj 2020 på 5,2 mnkr ev. kan resultatet förändras marginellt då alla kostnader ännu inte är bokförda. Det positiva resultatet kan främst kopplas till lägre personalkostnader än prognostiserat.

Projektets uppdrag var att genomföra kommunfullmäktiges beslut och avveckla hemtjänst i egen regi till den 1 maj 2020. Styrgrupp/projektgruppen har varit en väl sammansatt grupp med olika kompetenser och funktioner. Genom god planering och samarbete har avvecklingsprocessen genomförts enligt plan.

Den 11 mars, två dagar efter att de sista kunderna förts över till nya hemtjänstutförare, uppgraderade WHO Covid-19 till en pandemi. Avvecklingsprocessen har stärkt det redan goda samarbetsklimatet mellan socialkontoret, HR, kommunikation och hemtjänstutförare, vilket gör att kommunen har varit väl rustad att möta de utmaningar äldreomsorgen ställts inför.

Bakgrund

Vägen fram till beslutet

Ekonomiska förutsättningar

Danderyds kommun visade år 2018 på ett ekonomiskt underskott. Kommunfullmäktige beslutade att samtliga nämnder måste ha ekonomin i balans under budgetåret 2019 samt att de skulle inkomma med konsekvensbeskrivningar av sänkt budgetram och utebliven kompensation för pris- och löneökningar gällande budgetåret 2020. Beslutet fattades för att få en långsiktigt hållbar ekonomi och en budget i balans. Det krävdes också för att kommunen ska kunna hämta igen tidigare underskott vilket kommunallagen kräver. Socialnämndens kostnader består till 79% av upphandlad verksamhet som förutom peng och check regleras i avtal med indexklausul för prisökning. Utrymmet för kostnadsminskningar är därmed begränsat.

Vård- och omsorgsverksamheternas överföring

Ansvar för egen regis vård- och omsorgsverksamheter flyttades den 1 januari 2019 över till socialnämnden. Den totala budgeten för verksamheterna uppnådde inte ett nollresultat 2018, vilket innebar att effektiviseringar var nödvändiga inom verksamhetsområdet. Hemtjänsten har, trots omfattande åtgärder gått med minusresultat under flera år och visade för år 2018 på ett underskott med 5,5 mnkr. Egen regis ledning upprättade i februari 2019 ett förslag till åtgärder för att få hemtjänstens ekonomi i balans. Förslaget innehöll åtgärder som skulle medföra besparingar på 2,5 miljoner kronor under 2019, vilket innebär att verksamheten saknade 3 miljoner kronor för att få en budget i balans. Ledningen gör den sammanfattande bedömningen att det inte är realistiskt att genomföra de besparingar som krävdes för att nå budget i balans 2020.

Risk- och konsekvensbedömning

Danderyds kommun har sedan 2009 haft valfrihetssystem enligt LOV avseende hemtjänst. 2019 hade kommunen avtal med åtta externa leverantörer och kommunens egen utförare. Socialnämnden har det yttersta ansvaret för att medborgarna har tillgång till hemtjänst med god kvalitet. I de fall en utförare avslutar sitt uppdrag eller att kommunen säger upp/häver avtalet så hanteras situationen genom att kunderna får välja en ny utförare av hemtjänst. På så sätt upprätthålls kundens valfrihet och möjlighet att få sina insatser utförda. Socialnämndens bedömning inför förslaget om avveckling, var att tillgången av hemtjänstutförare var god och att ansvaret för beviljade hemtjänstinsatser kunde tillgodoseas även om det kommunala alternativet avvecklades.

Socialnämndens förslag till beslut

Socialnämnden beslutade den 9 april 2019 att föreslå avveckling av hemtjänst i egen regi som en av de konsekvenser som behövde genomföras, kopplat till kommunfullmäktiges beslut om att inga nämnder fick redovisa underskott för 2019 och föreslagen budgetram för 2020. Socialnämnden föreslog kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige att fatta beslut om avveckling av hemtjänsten i egen regi.

Ärendet planerades ursprungligen kunna behandlas av kommunfullmäktige den 10 juni 2019 men flyttades fram för ytterligare tid för beredning. Den politiska ledningen ville se fler

alternativ än avveckling av egen regis hemtjänst. En utredning av alternativen: verksamhetsövergång, försäljning, avveckling eller behålla verksamheten genomfördes som visade att avveckling var det alternativ som kvarstod som förslag. Kommunledningskontoret föreslog därmed kommunstyrelsen den 13 augusti att kommunfullmäktige skulle besluta om avveckling av hemtjänsten i egen regi.

Den 23 september 2019 återremitterade kommunfullmäktige ärendet till kommunstyrelsen för fördjupad utredning som besvarar ytterligare frågeställningar.

Kommunfullmäktige beslutade 14 oktober 2019 om att avveckla hemtjänsten i egen regi som en åtgärd för att på lång sikt nå en ekonomisk balans. Hemtjänsten skulle upphöra senast 1 maj 2020.

Kommunfullmäktiges beslut överklagades till förvaltningsrätten. Förvaltningsrätten meddelar i domslut 27 november 2019 att de avslår överklagandet gällande laglighetsprövning av KF:S beslut. Socialnämnden kan därmed gå vidare med beslutet om avveckling.

Den långdragna processen fram till beslut har påverkat så väl kunder som medarbetare och övriga verksamheter.

Projektorganisation

Socialnämnden fick, genom kommunfullmäktigesbeslut, uppdraget att avveckla hemtjänst i egen regi till den 1 maj 2020.

I samband med socialnämndens förslag till avveckling bildades en projektorganisation bestående av projekt- och styrgrupp med representanter från egen regin, socialkontoret, kommunikation och HR. Styrgruppen ansvarade för strategiska beslut inom projektet. Projektgruppen ansvarade för operativt genomföra uppdraget bla genom att leda arbetsgrupper inom respektive område. Styrgrupp och projektgrupp träffades inledningsvis tillsammans och har sedan efter utvärdering, fortsatt med det under hela projekttiden med motiveringen att det bedömdes värdeskapande för processen. Rollerna har dock bibehållits.

Tids- och kommunikationsplan upprättades, vilka har reviderats vart efter processen fortlöpt. Projektet hade regelbundna avstämningsmöten under hela avvecklingstiden. Frekvensen har varierat från varje vecka till var tredje vecka, beroende på vilken fas projektet har befunnit sig i. Avvecklingsperioden har löpt från socialnämndens förslag till beslut 9 april 2019 och fram till att verksamheten avvecklats 1 maj 2020. Projektgruppens arbete har fortsatt en tid efter att verksamheten avslutats bla med att följa upp kostnader och dokumentera insatser.

Ansvarsfördelning

Styrgrupp: Socialdirektör, HR-chef, t.f. Vård- och omsorgschef

Projektgrupp: Avdelningschef Äldre och LSS, gruppchef för biståndshandläggare, projektledare (kvalitet- och utvecklingsstrateg), verksamhetschef för hemtjänst Danderyd, HR-konsult, kommunikatör och controller.

Tidsplan: Under våren 2019 upprättades tidsplan för projektet. Planen har vid flera tillfällen fått revideras kopplat till den fördröjda beslutsprocessen. Projektet har följt tidsplanen och avvecklat hemtjänsten till utsatt datum.

Kommunikationsplan: Projektet har en upprättad och integrerad kommunikationsplan.

Dokumentation: Varje projektgruppsmöte har följt en fastställd dagordning med punkterna: aktuell situation, rapportering från varje område/arbetsgrupp, tydliggöra nästa steg i projektet, övriga frågor. Mötesprotokoll och övriga dokument har samlats i teams.

Projektets olika perspektiv

Projektarbetet har delats in i olika perspektiven: Kund, Medarbetare, Ekonomi och Övrigt

Kund: I maj 2019 hade Hemtjänst Danderyd 215 kunder vilket motsvarade 42% av det totala antalet hemtjänstkunder i kommunen. Inför avveckling behövde samtliga kunder göra ett omval och välja en ny hemtjänstutförare. Hemtjänst Danderyd var indelad i 3 områden: Mörby/Kevinge, Enebyberg, Djursholm.

Medarbetare: Beslutet om avveckling medförde att hemtjänstens personal, 71 tillsvidareanställda och ca 20 visstidsanställda (maj 2019) stod utan arbete. Situationen krävde omfattande insats från arbetsgivaren, HR och fackförbund, en process på 6-12 månader.

Ekonomi: Avvecklingskostnaderna var svåra att beräkna, då det fanns flera förslag på hur avyttringen skulle ske. Den första beräkningen uppskattades till 17,9 +1 mnkr, vilket baserades på högsta tänkbara kostnader inom alla kategorier. Summan reviderades senare till en uppskattning på ca 8 mnkr.

Täby avvecklade hemtjänst i egen regi 2012. De hade 240 kunder och 80 medarbetare. Deras avvecklingskostnader var 9,8 mnkr.

Österåker avvecklade sin hemtjänst i egen regi 2016. De hade 178 kunder och 53 medarbetare. Kostnaden för deras avveckling var 5,2 mnkr

För att kunna följa kostnaderna i samband med avvecklingen så har ett särskilt konto för omställningskostnader att skapats.

Övrigt: I samband med att hemtjänsten avvecklas sägs lokalen på Svärdsvägen upp, vilket påverkar andra verksamheter som finns i lokalerna.

- Natt- och larmpatrullen
- LSS personstöd

Övriga verksamheter inom egen regi påverkas av personalförändringarna då möjligheter till omplaceringar omfattade hela verksamhetsområdet.

Avgränsning

Gränsdragningar mellan beställare och utförarnas olika processer hanterades inom projektgruppen.

Logistiska delar som var direkt kopplade till egen regi, t.ex. avyttring av leasingbilar, inventarier, städavtal etc. hanterades i arbetsgrupp och återrapporterades i styrgruppen.

Natt- och larmorganisation i egen regi finns kvar i egen regi men behövde nya lokaler och ingick därför i projektet. Det logistiska kring deras organisation och flytt hanterades av arbetsgrupp och återrapporterades i styrgruppen. Det samma gäller LSS personstöd.

Samverkan

Projektmedlemmarnas deltagande i projektet var nödvändig för att projektet skulle lyckas. Regelbundna möten med informationsöverföring och beslut har varit det som drivit projektet framåt.

Medarbetarna som är kopplade till respektive arbetsgrupp har löpande informerats om hur projektet fortskred så att arbetsprocesser kunde kopplas ihop med varandra på ett effektivt sätt. Erfarenheter från andra kommuner visade bla att kundernas val av ny utförare till viss del påverkades av medarbetarnas val att söka arbetet hos annan hemtjänstutförare. Kundernas omvalsprocess samordnades med HR:s arbete med omplaceringsutredningar.

Under våren 2019 upprättades tidsplan för projektet. Planen har vid flera tillfällen fått revideras kopplat till den fördröjda beslutsprocessen. Projektet har därefter följt tidsplanen och avvecklat hemtjänsten till utsatt datum.

Samverkan med hemtjänstutförare inom valfrihetssystemet har varit en stor och viktig del i projektarbetet för att skapa goda förutsättningar att ta emot nya kunder. Projektet har under hela processen haft en tät kommunikation med utförarna, både via mail och fysiska möten. Med ökat kundantal behövde många utförare rekrytera fler personal, vilket skapade arbetstillfällen för egen regis medarbetare. Successiv övergång av kunderna gav förutsättningar att rekrytera och introducera nya medarbetare samt planera för mottagandet av kund.

Styrgruppen och projektgruppen har under processen samverkat med fackförbunden Kommunal, Ledarna, Jusek, Vision, SSR, SACO samt representanter från Arbetsförmedlingen och Trygghetsfonden. Information om avvecklingsprocessen har tagits upp på socialkontorets samverkansgrupp.

Genomförandet

Kund

För att genomföra avvecklingen och omvalsprocess på ett så bra och säkert sätt som möjligt krävdes omfattande informationsinsatser, vilket hanterades genom skriftliga informationsutskick till berörda kunder, individuell kontakt och information på hemsidan. Projektet gick ut med en första information i samband med att förslaget till avveckling lades fram i socialnämnden. Initialt handlade informationen om ärendet och när beslut skulle fattas, löpande information har sedan förmedlats under hela processen.

Socialkontoret skickade under våren ut förfrågan till samtliga privata utförare, om deras förutsättning/beredskap att ta emot ett större antal kunder om beslutet om avveckling skulle fattas. De fick även svara på vilka förutsättningar de behöver för att säkerställa en trygg övergång. Utförarna uppgav att beredskapen var god, några hade erfarenheter från avveckling i andra kommuner (Täby). För att säkerställa en bra övergång önskade de en god planering och samverkan med biståndshandläggarna, gärna en succesiv övergång av kunderna så att inte alla fördes över samtidigt. *Bilaga 1*

En av projektets utmaningar var att gruppen hemtjänstkunder är ständigt föränderlig, i antal personer och insatsernas omfattning. Efter kommunfullmäktiges beslut om avveckling var inte Hemtjänst Danderyd längre en valbar utförare i valfrihetssystemet. Det innebar att det inte tillkom nya kunder och vilket underlättade bemanningsplaneringen. Under avvecklingsprocessen minskade antalet kunder som skulle föras över till nya utförare pga att de flyttade till vård- och omsorgsboende eller avled.

Biståndshandläggarna skickade ut två brev gällande omvalsprocessen till berörda kunder. Det första brevet med förhandsinformation skickades ut 15 oktober och innehöll en beskrivning av hur omvalet skulle gå till. Brev två skickades ut 2 nov och innehöll information om valbara utförare, omvalsblankett och svarskuvert. Omvalsblanketten skulle skickas in till socialkontoret senast 18 nov. De kunder som inte inkom med blanketten inom utsatt tid blev personligt kontaktade av biståndshandläggare. För att hantera omvalsprocessen tog socialkontoret in en handläggare som resurs på 60% under perioden 18 nov 2019 till 21 feb 2020. Handläggaren hanterade alla individuella kundkontakter och administration i samband med kundernas omval. *Bilaga 2 och 3*

Hemtjänst Danderyd var indelat i 3 grupper:

- Mörby/Kevinge
- Djursholm
- Enebyberg

Avvecklingen har (i den mån det varit möjligt) planerats så att ett område i taget har avslutats. Omvalet berörde slutligen 195 kunder, deras val identifierades och sorterades efter vald utförare. Efter det inledde handläggaren dialog med den nya utföraren och startade planering av övergången som skedde under perioden dec – mars, då de sista kunderna fördes över till ny utförare.

Kundernas val

Hemtjänstföretag	Antal	Överföringsperiod
Attendo Danderyd	99	Stegvis överföring under Jan - Mars
Blomsterfonden	29	Jan-Feb
Hemtjänst Anne Stalin	21	Dec-jan
Nordisk Hemservice	5	Jan
Solskens Omsorg &Service	1	Dec

Uppgift från 2020-03-09

Medarbetare

Hemtjänstpersonalen har under hela processen fått löpande information om vad som sker i processen. Verksamhetschefen har haft informationsmöte varje vecka samt skickat ut information på mail till alla medarbetare. Det har också funnits en speciell anslagstavla i verksamheten där aktuell information har anslagits. Socialdirektör, HR-chef samt vård- och omsorgschef har genomfört flera informationsmöten bla i samband med socialnämndens beslut.

Den 15 oktober skickades ett brev till medarbetare vid hemtjänst Danderyd med information om att Kommunfullmäktige tagit beslutet om avveckling av verksamheten. Brevet innehöll information om de olika processer som sattes igång till följd av beslutet.

Bilaga 4

HR inledde förhandlingar med berörda fackförbund och planerade olika åtgärder riktade till medarbetarna. I första hand försökte man identifiera lediga arbeten inom verksamhetsområdet för att erbjuda omplacering inom kommunen. För att veta vem som skulle erbjudas vilket arbete kartlade man varje medarbetares kvalifikationer och anställningstid. Arbetet med att kontrollera medarbetarnas LAS-dagar tog lång tid pga att kommunen bytt lönesystem och att det behövde säkerställas att alla uppgifter fanns med i beräkningen. HR skapade en personallista med hemtjänstens alla medarbetare och olika parametrar för att på ett transparent sätt kunna följa alla steg i processen för var och en.

Stödinsatser

HR förstärktes med en resurs som fanns på plats i hemtjänstlokalen och förklarade processen med omplacering, erbjudande, turordning, gav råd och svarade på medarbetarnas frågor. Vidare erbjöd HR de medarbetare som var intresserade, hjälp att skriva CV och personliga brev som ett stöd i att söka nytt arbete på egen hand. De genomförde flera workshops där ca 20 medarbetare totalt sett deltog.

HR-resursen fungerade även som ett stöd till hemtjänstens gruppchefer som skulle leda det dagliga arbetet och stötta medarbetarna under hela avvecklingsprocessen. Stödet från resursen var kontinuerligt och verksamhetsnära vilket underlättade hela processen. Vidare fokuserade HR-resursen på att hålla ihop processen och verkställa det praktiska insatserna utifrån fattade beslut och strategier.

Två olika utbildningar med fokus på uppsägning och svåra samtal anordnades för chefer inom vård och omsorg. Den första var en mer övergripande utbildning tillsammans med andra chefer i kommunen och den andra var en heldagsutbildning i form av en workshop i

uppsägningssamtalet för direkt eller indirekt berörda chefer inom vård- och omsorg. Genomfördes av Gällöfsta Perlan med hjälp av TLO-medel från omställningsfonden.

Den långa processen fram till avvecklingsbeslutet har skapat mycket oro och frustration hos medarbetarna. Danderyds kommun har avtal med Falck personalstöd, dit medarbetarna anonymt kunde vända sig för stöd dygnet runt. Även företagshälsovården fanns tillgänglig där det var aktuellt.

HR kontaktade arbetsförmedling angående varselanmälan. Representant från dem kom till verksamheten och höll ett kortare informationsmöte för medarbetarna.

Omställningsfonden genomförde informationsmöten för medarbetarna i december och januari. De hade gruppmöten och individuella samtal med medarbetare som blivit uppsagda och som därmed hade rätt till insatser genom omställningsfonden.

En ”jobbmötesplats” anordnades i hemtjänsts lokaler där de privata utförarna bjöds in för att presenterade sig och sitt företag. Medarbetarna kunde på så sätt skaffa sig en bild av dem som arbetsgivare, ställa frågor och knyta kontakter.

Kontakt och förhandlingar med fackförbunden

I inledande förhandlingar mellan arbetsgivaren och fackförbunden överlät fackförbunden till arbetsgivaren att besluta om eventuell utökad turordningskrets. Arbetsgivaren beslutade att inte gå på utökad turordningskrets vilket innebar att nedläggning av hemtjänsten endast kom att beröra personal inom hemtjänsten och inga andra arbetsställen inom vård- och omsorgs verksamheter. I förhandling kom även arbetsgivaren och fackförbunden överens om att omplaceringserbjudande som motsvarade 75 % av berörd persons nuvarande sysselsättningsgrad ansågs vara ett skäligt omplaceringserbjudande. En kontinuerlig dialog fördes med fackförbunden (framförallt Kommunal men i viss mån även Vision, Saco och Ledarna) och informerade varje vecka hur omplaceringsprocessen fortlöpte.

Omplacering, uppsägning av medarbetare

För att identifiera rekryteringsbehovet i vård och omsorgs övriga verksamheter skapades en behovslista där verksamhetschefer vid vård- och omsorgsboende och LSS-verksamheter fick identifiera sina respektive rekryteringsbehov samt upprätta kravspecifikationer för de lediga tjänsterna. Omplaceringserbjudande lämnades till hemtjänstpersonal i turordning efter anställningstid samt tillräckliga kvalifikationer. Information gick ut till chefer i hela kommunen med personalansvar för yrkeskategorier inom Kommunals avtalsområde om att det kunde finnas personal med kompetens bland de övertaliga i hemtjänsten vilket behövde tas i beaktande innan eventuell rekrytering genomfördes. Det infördes inget allmänt anställningsstopp i hela kommunen.

Medarbetare som har sagts upp pga arbetsbrist har företrädare till återanställning såvida de inte har tackat nej till ett skäligt erbjudande om anställning. Berörd personalen måste anmäla sin företrädesrätt (via aktuell blankett) senast 1 månad efter att deras anställning upphört, dvs sista anställningsdagen. Företrädet till återanställning gäller från det datum det anmäls och tom 9 månader efter att anställningen har upphört (LAS § 25-27).

Uppsagda medarbetare placerades i en vikariepool under uppsägningstiden och bokas in där det fanns vakanta rader, tider inom verksamhetsområdet. När medarbetaren ersätter någon står verksamheten för kostnaden. Introduktion, utbildning och tid då medarbetarna går utöver ordinarie bemanning belastar lönekostnaden projektets omställningskonto.

HR-processen som inleddes i samband med avvecklingsbeslutet, har berört 66 tillsvidareanställda medarbetare. Den 24 april 2020 har 33 av dessa sagt upp sig själva och 17 medarbetare har tackat ja till omplacerings- och återanställningserbjudande. 11 medarbetare har sagt upp pga arbetsbrist och 5 av medarbetarna har berörts av andra lösningar/alternativ (pension, ök, uppsägning personliga skäl, avlidit). Av de 11 medarbetare som är uppsagda pga arbetsbrist och nu arbetar under sin uppsägningstid har 8 medarbetare 6 mån uppsägningstid och 3 medarbetare har 12 mån uppsägningstid.

HR-process

Tackat ja till omplacerings- och återanställningserbjudande:	17
Egen uppsägning:	33
Andra lösningar (pension, överenskommelse, uppsägning personliga skäl):	5
Uppsagda pga arbetsbrist	11
TOTALT	66 pers.

Uppgift från 2020-04-24

Ekonomi

Kostnader för projektets genomförande har delats in i följande poster:

Avdelning	Aktivitet	Kostnad tkr
Socialkontoret	Biståndshandläggare resurs 60% mm	182
HR	HR-konsult, resurs mm	260
Egen regi	Personalkostnader, överkapacitet mm 2019/2020	2 572
Egen regi	Lokalkostnader:	
	- Svärdvägen	1 817
	- Kevinge	7
	- Enebyberg	158
	- Djursholm	28
Egen regi	Bilkostnader	4
Egen regi	IT, mobil mm	97
Egen regi	Flytt natt-/larm	43
	Övrigt	60
		5 228

Uppgift från 2020-05-25

Nedlagd tid som deltagarna i styr- och projektgruppen samt de olika arbetsgrupperna har inte dokumenterats utan har ingått i ordinarie arbetstid. Kostnaden redovisas därför inte i projektet. Under perioder har dock arbetet med avvecklingen tagit ansenlig tid vilket medfört att andra arbetsuppgifter har fått skjutas fram. I den redovisade avvecklingskostnaden på 5,2 mnkr innehåller både faktiska och prognostiserade kostnader som ännu inte bokförts, förändringen bedöms dock vara marginell.

Avvecklingsresultatet är ca 3 mnkr lägre än beräknat vilket främst kan förklaras med att personalkostnaderna är lägre än vad som prognostiserats. De andra verksamheterna inom vård- och omsorg tillsatte inte vakanta tjänster under hösten 2019 för att kunna erbjuda dessa till hemtjänstens medarbetare. En fjärdedel av berörda medarbetarna erbjöds och tackade ja till andra arbeten inom kommunen. Hälften av medarbetare har själva avslutat sin anställning i kommunen. Precis som i andra kommuner som avvecklat den kommunala hemtjänsten kan vi se en trend att kunder och medarbetare följer varandra i övergången till nya utförare. De medarbetare som sas upp fick arbeta i vikariepool under uppsägnings-tiden. När de ersatte personal i verksamheten belastade kostnaden verksamheten och inte projektet. Prognostiserade kostnaderna baserades på att kommunen skulle behöva säga upp samtliga medarbetare och de kostnader som det skulle medföra. Förhandlingar om hyra av uppsagda lokaler har också bidragit till en lägre avvecklingskostnad.

Övrigt

Sedan vård- och omsorgsverksamheterna fördes över till socialnämnden har t.f. vård- och omsorgschef haft ett övergripande ansvar för egen regins verksamhetsområde. Rekrytering av vård- och omsorgschef har påverkats av beslutet att avveckla hemtjänsten i egen regi. Avvecklingsprocessen och den ansträngda ekonomiska situationen har medfört en förändring i den organisatorisk ansvarsfördelning inom verksamhetsområdet. Verksamhetschefer har periodvis ansvarat för flera enheter. Tillsättning av vård- och omsorgschef slutfördes under våren 2020.

Den långdragna beslutsprocessen har påverkat övriga verksamheter inom vård- och omsorg på olika sätt. De har inte kunnat tillsätta vakanta tjänster eftersom de haft beredskap att erbjuda de tjänsterna till hemtjänstens medarbetare om/när avvecklingsbeslutet fattades och omplaceringsprocessen inleddes. Åtgärden möjliggjorde att fler medarbetare inom hemtjänsten kunde erbjudas att fortsätta arbeta i kommunen vilket minskade antalet över-taliga och de kostnader det skulle innebära. Förskjutningen av avvecklingsbeslutet har inneburit att övriga verksamheter har fått öka antalet vikarier, introduktioner med försämrad personalkontinuitet och möjlig inverkan på verksamheternas kvalitet.

Den 1 jan 2019 infördes tillståndsplikt för att bedriva hemtjänst enligt SoL. Samtliga hemtjänstutförare var tvungna att senast 1 mars 2019 skicka in ansökan om tillstånd till IVO för att omfattas av övergångsreglerna som tillät dem att fortsätta att bedriva sin verksamhet i avvaktan på beslut. En utförare som får avslag på sin tillståndsansökan får inte bedriva hemtjänst. Utförare som aktivt bedriver verksamhet då de får avslag, har möjlighet att överklaga beslutet och därmed rätten att fortsätta bedriva verksamhet fram till förvaltningsrättens domslut. Perioden för hemtjänstutförarnas tillståndsansökan samman-föll med perioden för avveckling av egen regins hemtjänst, vilket skapade viss oro.

Socialnämnden gjorde bedömningen att även om något hemtjänstföretag skulle få avslag skulle det finnas tillräckligt många utförare för att ta emot egenregins kunder.

I mitten av sep 2019 valde en hemtjänstutförare att säga upp sitt avtal med Danderyds kommun med hänvisning till svag ekonomisk lönsamhet. Utföraren hade drygt 30 kunder som fick göra omval till ny utförare. Uppsägning skapade oro men gav samtidigt ett tillfälle att genomföra omvalsprocess och överföring i mindre skala. Överföringen fungerade bra och företaget avslutade uppdraget i kommunen i mitten av dec 2019. För egen regis kunder innebar det att det återstod 7 valbara hemtjänstutförare.

Natt- och larmgruppen är kvar i egen regi och har flyttat till lokaler på Stocksundsgården. En mindre anpassning har skett i verksamhetens lokaler för att skapa förutsättningar för sammanslagningen. Organisatoriskt ligger ansvaret för natt- och larm hos verksamhetschef på Stocksundsgården.

Information om det första konstaterade fallet av Covid-19 i Sverige publicerades 31 jan 2020. Viruset är en droppsmitta med hög smittsamhet och den 11 mars 2020 klassade WHO den som en pandemi. Covid-19 orsakar främst feber, luftvägsbesvär och lunginflammation. Sjukdomen drabbar främst äldre och personer med bakomliggande sjukdomar, dödligheten är hög. Regeringen införde ett antal restriktioner/förbud för att förhindra smittspridning i landet. Stockholmsregionen är särskilt drabbad.

I Danderyds kommun infördes besöksförbud på vård- och omsorgsboende och LSS-boenden, sociala verksamheter för riskgrupper osv. Situationen har medfört och medför stora utmaningar inom äldreomsorgens där hemtjänsten har en betydande roll att motverka smittspridning när personalen går mellan kunder. Utökad samverkan mellan kommun och Region, hemtjänst och olika sjukvårdsinstanser har varit en förutsättning för att få vårdkedjan att fungera.

Covid-19 innebar även att den planerade avslutningstillställningen för samtlig medarbetare inom egen regis hemtjänst fick skjutas på framtiden.

Slutsatser

Reflektioner

Gemensam tidplan i projektgruppen från början har underlättats då många processer går in i varandra. Täta avstämningsmöten har upprätthållit en gemensam bild av var projektet befinner sig och drivit processer framåt.

Den utdragna beslutsprocessen skapade oro hos både kunder och medarbetare vilket medförde behov av trygghetsskapande insatser från flera aktörer.

En nyckelfaktor har varit att komma igång med omvalet av hemtjänstleverantör för kunderna då scenariot uppstod att personal och kund väntade på varandra att agera.

Representanter från Styrgrupp/projektgruppens samtliga områden har träffat hemtjänstens medarbetare tillsammans vid flera tillfällen bla vid informationsmöten. HR tog ansvar för förhandlingarna med facken vilket sparade cheferna tid och kraft

Samtliga hemtjänstutförare i kommunens valfrihetssystem bjöds in för att presentera sig själva för de anställda i kommunens lokaler. Det gav de anställda ett stöd när de skulle söka jobb, de visste mer om företagets villkor och kunde knyta personliga kontakter.

Mycket bra samarbete mellan biståndshandläggare, privata hemtjänstutförare, egen regi, samt övriga samarbetspartners såsom Samhall, natt- och larmenheten m.fl. Handläggningen har haft en stor effektiviseringsvinst genom att ta in resurs att hantera det administrativa arbetet på socialkontoret.

En utvärdering genomfördes i april/maj 2020 där de privata utförarna fick besvara frågor om deras upplevelse av samarbetet i avvecklingsprocessen. De uppgav att de tyckte att samarbetet fungerade bra med samtliga berörda arbetsgrupper i projektet. En god planering av överföring av kunderna och deras beslut har gjort processen smidig och utan några större problem. Kontakten mellan utförare och biståndshandläggare har fungerat väl. De problem som uppstod hjälptes man åt att lösa. En utförare beskriver sin upplevelse:

”Danderyds kommun är en kommun där det fungerar ovanligt bra. Ni är flexibla, bra kommunikation och information. Ni har ett bra samarbete med oss som utförare. Det märks inte minst nu i Corona tider. Ni har verkligen visat mycket bra stöd och råd när det behövs.”

Förbättringsförslag

CV-hjälp hade varit bra att lägga in tidigare för att få in personalens samlade kompetens inför omplaceringsutredningarna, nu uppstod en fördröjning. Vara övertydlig i kommunikationen varför CV behövs och vilka konsekvenser det blir om det inte finns något dokument att utgå ifrån. Ange en tydlig deadline.

Informationsbrev om kommunens årliga höjning av avgifter skickades ut till kunderna under omvalsprocessen, vilket medförde att höjningen kopplades samman med omvalet. Information om avgiftshöjning för hemtjänstinsatser kunde ha kommunicerats tydligare. Många kunder tolkade det som att avgiften hos privata utförare var dyrare än egen regin.

Bilagor

1. Brev till hemtjänstutförare
2. Brev till kund
3. Omvalsprocess
4. Brev till medarbetare