

Ev bolagisering av verksamhet inom vård och omsorg i Timrå kommun

-

Presentation för KS 2019-11-12

Uppdrag och disposition

- Uppdrag från ekonomienheten: att belysa frågeställningar om personal, kvalitet och momsfrågor inför ett eventuellt beslut om att bolagisera kommunens utförarverksamhet inom vård och omsorg.

Uppdrag och disposition

- Uppdrag från ekonomienheten: att belysa frågeställningar om personal, kvalitet och momsfrågor inför ett eventuellt beslut om att bolagisera kommunens utförarverksamhet inom vård och omsorg.

Disposition

- Beskrivning av Höganäs Omsorg AB och AB Solom
- Hur bolagen får uppdrag
- Personalfrågor
- Verksamhetens kvalitet
- Övriga fördelar och nackdelar samt risker och möjligheter
- Hantering av detaljerade frågor rörande moms (från möte 22 okt: lokaler, rehab, mat, personlig assistans och administrativa resurser)

Höganäs AB och AB Solom

Bildades	Höganäs omsorg AB	AB Solom
Ägare	2017	2013
Ägare	Helägt kommunalt bolag	Helägt kommunalt bolag
Medarbetare	660 medarbetare	Ca 1100 medarbetare
Verksamhet som bolaget bedriver	Äldreomsorg, LSS, övrig funktionshinderksamhet, HVB och stödboende	Äldreomsorg, LSS och övrig och funktionshinderksamhet
Verksamhet som är kvar i kommunen	Merparten av IFO och all myndighetsutövning	IFO och all myndighetsutövning
Styrmodell	Traditionell med viss konkurrensutsättning	Långtgående konkurrensutsättning och LOV
Kommunens syfte med bolagisering	Särskild momsersättning	Effektivare verksamhet
Personell samverkan	Personalunion	Stor självständighet

Hur bolagen får uppdrag i Höganäs och Sollentuna

- Bolaget kan få uppdrag på följande sätt:
 - LOU eller LOV
 - Direktavtal med kommunen utan upphandling

- Kommunen får ingå direktavtal (dvs utan upphandling) under förutsättning att Tekal-principerna följs:
 - Kommunen utövar kontroll över bolaget som motsvarar den kontroll som myndigheten utövar över sin egen förvaltning,
 - Bolaget bedriver huvuddelen av sin verksamhet på uppdrag av kommunen
 - Upp till 20 procent kan säljas till andra aktörer

Hur bolagen får uppdrag i Höganäs och Sollentuna

- Bolaget kan få uppdrag på följande sätt:
 - LOU eller LOV
 - Direktavtal med kommunen utan upphandling
- Kommunen får ingå direktavtal (dvs utan upphandling) under förutsättning att Tekal-principerna följs:
 - Kommunen utövar kontroll över bolaget som motsvarar den kontroll som kommunen utövar över sin egen förvaltning
 - Bolaget bedriver huvuddelen av sin verksamhet på uppdrag av kommunen. Upp till 20 procent kan säljas till andra aktörer

Personalfrågor

- Verksamhetsövergång enligt LAS § 6B
- Kollektivavtal Sobona – de kommunala bolagens arbetsgivarorganisation
- Alla medarbetare behöll lön, semester och övriga anställningsvillkor.

Personalfrågor

- Verksamhetsövergång enligt LAS § 6B
- Kollektivavtal Sobona – de kommunala bolagens arbetsgivarorganisation
- Alla medarbetare behöll lön, semester och övriga anställningsvillkor.
- **Tveksamhet bland medarbetare i bägge kommunerna när förslagen presenterades.**

Personalfrågor

- Verksamhetsövergång enligt LAS § 6B
- Kollektivavtal Sobona – de kommunala bolagens arbetsgivarorganisation
- Alla medarbetare behöll lön, semester och övriga anställningsvillkor.
- Tveksamhet bland medarbetare i bägge kommunerna när förslagen presenterades.
- **Bägge kommunerna vidtog en mängd informationsåtgärder, t ex infomöten, film, frågor och svar via mail. Höganäs: "Bolagisera utan drama".**

Personalfrågor

- Verksamhetsövergång enligt LAS § 6B
- Kollektivavtal Sobona – de kommunala bolagens arbetsgivarorganisation
- Alla medarbetare behöll lön, semester och övriga anställningsvillkor.
- Tveksamhet bland medarbetare i bägge kommunerna när förslagen presenterades.
- Bägge kommunerna vidtog en mängd informationsåtgärder, t ex infomöten, film, frågor och svar via mail. Höganäs: "Bolagisera utan drama".
- Efter information och dialog: alla medarbetare utom en följde med i Höganäs. Det stora flertalet följde med i Sollentuna. Den genomsnittliga anställningstiden är fem år i det drygt sex år gamla företaget.

Personalfrågor

- Verksamhetsövergång enligt LAS § 6B
- Kollektivavtal Sobona – de kommunala bolagens arbetsgivarorganisation
- Alla medarbetare behöll lön, semester och övriga anställningsvillkor.
- Tveksamhet bland medarbetare i bägge kommunerna när förslagen presenterades.
- Bägge kommunerna vidtog en mängd informationsåtgärder, t ex infomöten, film, frågor och svar via mail. Höganäs: "Bolagisera utan drama".
- Efter information och dialog: alla medarbetare utom en följde med i Höganäs. Det stora flertalet följde med i Sollentuna. Den genomsnittliga anställningstiden är fem år i det drygt sex år gamla företaget.
- **Idag: Ledningen har fått nya arbetssätt, men ingen stor fråga för medarbetarna. Ny logga på arbetskläderna och lön från bolaget, men många medarbetare känner sig som kommunanställda.**

Verksamhetens kvalitet

- Bägge kommunerna: Samma personal före och efter tack vare verksamhetsövergång.
- I Höganäs har bolaget har övertagit i princip alla kommunens policys (t ex personalpolicy, attestreglemente). Oftast har en egen policy antagits med exakt samma innehåll som kommunens dokument.

Verksamhetens kvalitet

- Bägge kommunerna: Samma personal före och efter tack vare verksamhetsövergång.
- I Höganäs har bolaget har övertagit i princip alla kommunens policys (t ex personalpolicy, attestreglemente). Oftast har en egen policy antagits med exakt samma innehåll som kommunens dokument.
- Det finns inga tecken på att verksamheterna i Höganäs har påverkats negativt eller positivt av bolagiseringen. Bra kvalitet innan och bra kvalitet efter.
- Solom anser att verksamheternas kvalitet har höjts. De senaste årens arbete med värderingar och värdegrund har gjort att brukarnas behov och önskemål har kommit mer i fokus.

Övriga fördelar/nackdelar och möjligheter/risker

- PAN-anställda i personlig assistans är dyrare att ta över eftersom anställningsformen finns inte i nya kollektivavtalet (Sobona).

Övriga fördelar/nackdelar och möjligheter/risker

- PAN-anställda i personlig assistans är dyrare att ta över eftersom anställningsformen finns inte i nya kollektivavtalet (Sobona).
- IVO: Tillstånd krävs för verksamheterna. Tar 6-12 månader och kostar ca 30 tkr per tillstånd (ett per boende).

Övriga fördelar/nackdelar och möjligheter/risker

- PAN-anställda i personlig assistans är dyrare att ta över eftersom anställningsformen finns inte i nya kollektivavtalet (Sobona).
- IVO: Tillstånd krävs för verksamheterna. Tar 6-12 månader och kostar ca 30 tkr per tillstånd (ett per boende).
- **LSS-utjämnningen påverkas negativt inom LSS-boendena.**

Övriga fördelar/nackdelar och möjligheter/risker

- PAN-anställda i personlig assistans är dyrare att ta över eftersom anställningsformen finns inte i nya kollektivavtalet (Sobona).
- IVO: Tillstånd krävs för verksamheterna. Tar 6-12 månader och kostar ca 30 tkr per tillstånd (ett per boende).
- LSS-utjämningen påverkas negativt inom LSS-boendena.
- Viktigt med tydliga spelregler för att undvika för mycket förhandling. Krävs t ex tydlighet kring kommunens yttersta ansvar.

Övriga fördelar/nackdelar och möjligheter/risker

- PAN-anställda i personlig assistans är dyrare att ta över eftersom anställningsformen finns inte i nya kollektivavtalet (Sobona).
- IVO: Tillstånd krävs för verksamheterna. Tar 6-12 månader och kostar ca 30 tkr per tillstånd (ett per boende).
- LSS-utjämningen påverkas negativt inom LSS-boendena.
- Viktigt med tydliga spelregler för att undvika för mycket förhandling. Krävs t ex tydlighet kring kommunens yttersta ansvar.
- Viktigt att inte bolaget blir "för självständigt".

Övriga fördelar/nackdelar och möjligheter/risker

- PAN-anställda i personlig assistans är dyrare att ta över eftersom anställningsformen finns inte i nya kollektivavtalet (Sobona).
- IVO: Tillstånd krävs för verksamheterna. Tar 6-12 månader och kostar ca 30 tkr per tillstånd (ett per boende).
- LSS-utjämningen påverkas negativt inom LSS-boendena.
- Viktigt med tydliga spelregler för att undvika för mycket förhandling. Krävs t ex tydlighet kring kommunens yttersta ansvar.
- Viktigt att inte bolaget blir "för självständigt".
- I Sollentuna blev det "ordning och reda" inom ett antal områden där man tidigare inte hade uppfattat att det fanns brister. Det gäller t ex det systematiska arbetsmiljöarbetet och förekomsten av ett fungerande ledningssystem.

Hantering av detaljerade frågor rörande moms

- **Hjälpmedel och mat: Inköp och fakturering ansvarar kommunen för. Den legitimerade personal som förskriver hjälpmedel, samt de som kör ut och serverar mat, är anställda i bolaget.**

Hantering av detaljerade frågor rörande moms

- **Hjälpmedel och mat:** Inköp och fakturering ansvarar kommunen för. Den legitimerade personal som förskriver hjälpmedel, samt de som kör ut och serverar mat, är anställda i bolaget.
- **Adm resurser:** Solom är mkt självständigt. Köper lönehantering och använder kommunens ramavtal. Höganäs har egen personal när det inte ökar kostnaderna

Hantering av detaljerade frågor rörande moms

- **Hjälpmedel och mat:** Inköp och fakturering ansvarar kommunen för. Den legitimerade personal som förskriver hjälpmedel, samt de som kör ut och serverar mat, är anställda i bolaget.
- **Adm resurser:** Solom är mkt självständigt. Köper lönehandling och använder kommunens ramavtal. Höganäs har egen personal när det inte ökar kostnaderna
- **Personlig assistans enligt SFB:** I Höganäs är det kommunen/socialnämnden som är huvudman, betalar de första 20 timmarna och fakturerar f-kassan.

Hantering av detaljerade frågor rörande moms

- **Hjälpmedel och mat:** Inköp och fakturering ansvarar kommunen för. Den legitimerade personal som förskriver hjälpmedel, samt de som kör ut och serverar mat, är anställda i bolaget.
- **Adm resurser:** Solom är mkt självständigt. Köper lönehandling och använder kommunens ramavtal. Höganäs har egen personal när det inte ökar kostnaderna
- **Personlig assistans enligt SFB:** I Höganäs är det kommunen/socialnämnden som är huvudman, betalar de första 20 timmarna och fakturerar f-kassan.
- **Lokaler: äldreboenden, personallokaler m m – kommunen hyr.**
- **Lokaler: LSS-boenden – hänsyn måste tas till LSS-utjämningsystemet.**

Ekonomisk effekt i Höganäs

- I Höganäs uppgår ”vinsten” i form av särskild momsersättning till 19 mnkr.

Ekonomisk effekt i Höganäs

- I Höganäs uppgår ”vinsten” i form av särskild momsersättning till 19 mnkr.
- Ökade kostnader pga av bolagiseringen beräknades till 3 mnkr, men blev 6 mnkr. De största posterna i 6 mnkr kostnader är:
 - 3 mnkr ingående moms som inte får dras av (köp av material och tjänster från kommunen)
 - 0,6 – 07 mnkr avgift till Sobona
 - 1 mnkr ökade administrativa kostnader, t ex en mer ekonomipersonal, IT-licenser osv

Ekonomiska effekter, Särskild momsersättning

Ekonomiska effekter, Särskild momsersättning

Tkr	Budget 2020	%	Ersättning	%	Ersättning
Personalkostnader	236 737	0%	0	6%	14 204
Övriga kostnader	12 708	25%	3 177	6%	953
Summa			3 177		15 157
<u>Skillnad mellan dagens momsersättning och särskild momsersättning med AB</u>					<u>11 980</u>

Personal- och övriga kostnader för verksamheterna inom Äldreomsorg, Bemanningseenhet, Hälso- och sjukvård samt LSS (exklusive Personlig assistens)

Exkluderat är kostnader för lokalhyror, hjälpmedel, måltider, personlig assistans, overhead, IFO och övrig myndighetsutövning.

Påverkan på LSS-utjämning ej beaktad