



Stockholms
stad

1.5.1.-339-2016

Bilaga 2

Äldreförvaltningen
Upphandlings- och utvecklingsav-
delningen

Tjänsteutlåtande
Dnr 350-503/2016
Sida 1 (12)
2016-05-05

Handläggare
Anita Cronholm
Telefon: 08- 508 36 247

Till
Äldrenämnden
Den 14 juni 2016

AN/12

Anhörig- och objektanställningar inom hemtjänsten i Stockholm

Förvaltningens förslag till beslut

1. Äldrenämnden beslutar att godkänna förvaltningens förslag att upphöra med anhörig- och objektanställningar inom hemtjänsten i Stockholms stad från och med 1 januari 2017.
2. Äldrenämnden beslutar att godkänna att beslut om anställning av anhörig som anhörigvårdare fattas av enhetschef på beställarenhet. Beslut fattas enligt 4 kap 2 § Socialtjänstlagen (SoL).
3. Äldrenämnden beslutar att godkänna att beslut om anställning av anhörigvårdare inte ska ingå i valfrihetssystemet. Den som anställs som anhörigvårdare ska vara anställd på PAN-avtal.
4. Äldrenämnden överlämnar förslaget till kommunstyrelsen för vidare beslut i Kommunfullmäktige.
5. Äldrenämnden föreslår att kommunfullmäktige ger äldrenämnden i uppdrag att utreda hemtjänstersättningen när insatser utförs av anhörigvårdare.
6. Omedelbar justering

Ann-Christine Hansson
Förvaltningschef

Raili Karlsson
Avdelningschef

Äldreförvaltningen
Upphandlings- och utvecklingsavdelningen

Storforsplan 36, Farsta
10664 Stockholm
Telefon 08- 50836247
anita.cronholm@stockholm.se
stockholm.se



Sammanfattning

I takt med att allt fler svårt sjuka vårdas i hemmet har hemtjänstens arbete förändrats, det ställs allt högre krav på personalens kompetens och yrkeskunskap. Under åren har kraven på personalens kompetens, oavsett anställningsform, höjts i förfrågningsunderlaget vid upphandling av hemtjänstutförare för att säkerställa kvaliteten inom vården och omsorgen som staden erbjuder. Trots omfattande utbildningssatsningar inom äldreomsorgen har det varit svårt att höja utbildningsnivån inom hemtjänsten. Av stadens verksamhetsuppföljningar och granskningar av hemtjänstutförare framgår att antalet anhörig- och objektanställningar är tämligen omfattande bland ett antal utförare. Anhörig- och objektanställda är närstående eller andra personer som anställs för att utföra hemtjänstinsatser hos endast en person.

Av granskningen framgår att anhörig- och objektanställda oftast har tidsbegränsade anställningar och arbetar deltid, de saknar adekvat utbildning och har bristande kunskaper i svenska språket. De arbetar ensamma och träffar sällan ledning och annan personal. Dokumentation av planering och genomförande av arbetet är ofta bristfällig. Av rapporteringen i ParaGå framkommer att såväl anhörig- som objektanställda ofta arbetar veckans alla dagar året runt. Arbetstidslagen följs således inte.

I budget 2016 tog kommunfullmäktige beslut om att nyanställning av anhörig- och objektanställningar i hemtjänst upphör från och med 1 januari 2016.

För att få en helhetsbild av situationen har äldreförvaltningen utrett anhörig- och objektanställningar inom hemtjänsten i Stockholms stad. Äldreförvaltningen har även studerat andra kommuner runt Stockholm och i övriga landet. Där framkommer det att många kommuner har valt att avslutat denna anställningsform.

Äldreförvaltningen föreslår att anhörig- och objektanställning inte ska tillåtas i Stockholms stad. Vidare föreslår äldreförvaltningen stöd till de som har varit anhörig- och objektanställda i form av utbildningsinsatser. En sådan satsning skulle innebära en kvalitetshöjning i den dagliga livsföringen för den enskilde. Hemtjänsten i ordinarie boende har kommit att utgöra en allt viktigare del av äldreomsorgen. Från att varit en verksamhet med tyngdpunkt på serviceinsatser bedriver hemtjänsten idag omfattande omvårdnad i den enskildes hem. Allt detta ställer krav på en högre kompetens hos all hemtjänstpersonal.



En av de viktigaste frågorna inom äldreomsorgen idag är hur hemtjänsten kan utvecklas så att den blir en attraktiv arbetsmarknad. Den utredning som äldreförvaltningen genomfört "Utveckling av hemtjänst" (ÄN dnr 350-187/2016) visar att målet med utvecklingsarbetet inom hemtjänsten har varit att öka den enskildes inflytande, förbättra samverkan runt den enskildes behov samt att öka handlingsfriheten för hemtjänstpersonalen. Vidare är det viktigt att hemtjänstpersonalen kan tillmötesgå den enskildes dagsaktuella behov och önskemål. En förutsättning för detta är dock att personalen har den kompetens som krävs och är trygg i sin profession. Om hemtjänsten ska klara sitt uppdrag i framtiden krävs såväl kompetens som rimliga anställningsvillkor.

Bakgrund

En målsättning med valfrihetssystemet inom hemtjänsten när det infördes 2002 var att skapa en mångfald av utförare, inte minst vad gäller språklig och kulturell inriktning. Valfriheten inom hemtjänsten innebär att den enskilde kan välja en av de hemtjänstutförare som ingår i valfrihetssystemet.

Innan valfrihetssystemet infördes hade hemtjänsten svårt att tillgodosätta behovet av personal med olika språkkunskaper. En vanlig lösning var då att anställa anhöriga för att utföra hemtjänstinsatser. Anhöriga kunde också anställas av andra orsaker men behov av särskilda språkkunskaper var vanligt förekommande. Det var biståndshandläggaren som bedömde om det fanns särskilda skäl till att en anhörig skulle anställas för att utföra beviljade hemtjänstinsatser. Detta ändrades dock vid revideringen av riktlinjerna för biståndshandläggning 2010 (Dnr 105-273/2009) då det i stället bedömdes vara en verkställighetsfråga.

Det är respektive hemtjänstutförares ansvar att personalen har den kompetens som krävs för att utföra biståndsbedömda hemtjänstinsatser i enlighet med Socialtjänstlagens intentioner. Under åren har kraven på personalens kompetens, oavsett anställningsform, höjts i förfrågningsunderlagen vid upphandling av hemtjänstutförare för att säkerställa kvaliteten inom vården och omsorgen som staden erbjuder.

Trots det stora antalet hemtjänstutförare med många olika språkliga och kulturella inriktningar som tillkommit sedan 2002 framkommer vid verksamhetsuppföljningar att antalet anhörig- eller objektanställda idag är tämligen omfattande. Det är dock inte möjligt för äldreförvaltningen att få en exakt uppgift om antalet anhörig- och



eller objektanställda eftersom det är företagen själva som anställer personal och i vilken form de anställer dessa. De granskningar av hemtjänstutförare som utförts visar att det finns ett antal hemtjänstenheter där majoriteten av personalgruppen utgörs av anhörig- eller objektanställda. Den objektanställda kan ibland vara en anhörig eller någon annan person som den enskilde önskat att en hemtjänstutförare ska anställa. Av uppföljningarna framgår att dessa anställda ofta saknar utbildning och att det inte heller finns några individuella utbildningsplaner.

I budget 2016 tog kommunfullmäktige beslut om att nyanställning av anhörig- och objektanställningar i hemtjänst inte tillåts från och med 1 januari 2016. Äldrenämnden beslutade dessutom att ge förvaltningen i uppdrag att utreda anhörig- och objektanställningar inom hemtjänsten i Stockholms stad. Syftet med utredningen var att utreda konsekvenser om Stockholm inte längre ska tillåta anhörig- och objektsanställningar. Utredningen skulle även visa om det finns tillfällen då det fortfarande kan vara aktuellt med anhörig- eller objektanställning.

Vidare ska utredningen visa om det finns risk för ökade kostnader inom andra områden i den eller de stadsdelar där det finns många anhörig- och/eller objektsanställningar.

Deltagare från de stadsdelar med flest antal anhöriganställningar har deltagit i utredningen tillsammans med socialförvaltningen, arbetsmarknadsförvaltningen och deltagare för privata hemtjänstutförare.

Ärendet

Anhöriganställning

Begreppet anhöriganställning har alltmör kommit att användas även i de fall den enskilde och den anställde inte delar hushåll. I dessa fall är det ofta den enskildes barn eller andra släktingar som anställs för att utföra hemtjänstinsatser hemma hos den enskilde. Anhörig kan vara ett barn, en bror, en syster, sonhustru, kusinbarn m.m.

Objektanställningar

En objektanställning innebär att en person anställs för att utföra hemtjänstinsatser hos enbart en person. Även i dessa fall kan det vara en släkting eller annan närstående som anställs. Det kan också vara en person som har särskilda språkliga- och kulturella kunskaper som den enskilde efterfrågar.

PAN-avtalet

Stockholms stads centralt tecknade kollektivavtal PAN gäller för anhörigvårdare som anställs på anmodan av brukaren. Stockholms stad fungerar i dessa anställningar som en administrativ resurs till brukaren när PAN-avtalet används.

Inom privata verksamheter är visstidsanställning med timlön den vanligast förekommande anställningsformen för anhörig- och objektanställda.

Hemvårdsbidrag

Enligt stadens riktlinjer för bistånd kan den enskilde ansöka om hemvårdsbidrag. Beslut om hemvårdsbidrag fattas av biståndshandläggare. Hemvårdsbidraget är en form av ekonomisk ersättning till de personer vilkas närstående utför väsentligt merarbete som annars skulle utföras inom ramen för hemtjänst. Hjälpbehovet ska ha karaktär av individnära insatser som exempelvis hjälp att sköta hygien men kan också bestå av mer kvalificerad omvårdnad orsakad av sjukdom och funktionsnedsättning.

Hemvårdsbidraget ges till den enskilde som fått beslut om insats och som förutsätts ersätta den anhörige/närstående som utför hjälpinsatserna. Den anhörige behöver inte anställas av en hemtjänstutförare och därmed ställs inte heller några kompetenskrav eller krav på dokumentation.

Bidraget är inte skattepliktigt så länge ersättningen gäller en närstående i gemensamt hushåll och omfattar inte några sociala avgifter. Om den enskilde inte har några andra insatser utgår ingen hemtjänstavgift. Hemvårdsbidragets storlek är indelat i fyra nivåer och varierar mellan 1 108 – 4 430 kr/mån (2016). Nivåerna är indelade utifrån den enskildes omvårdnadsbehov.

Stadens krav avseende personal i hemtjänsten

Personalens kompetens

I förfrågningsunderlaget för upphandling av hemtjänst ställer staden flera kvalitetskrav på hemtjänstutföraren och dennes personal, bl.a. kompetenskrav. Motsvarande krav för hemtjänst i egen regi ställs i uppdragsbeskrivning med stadsdelsnämnderna. Minst 50 % av samtlig personal oavsett anställningsform som utför omvårdnad ska ha yrkesförberedande utbildning (gymnasieexamen) från vårdlinje, social servicelinje eller omvårdnadsprogrammet alternativt 600 gymnasiepoäng från KOMVUX i karaktärsämnen inom vård- och omsorg.



Vid nyanställning av personal ska utföraren ställa motsvarande kompetenskrav. Det innebär att utföraren successivt ökar andelen utbildad personal. Detta gäller dock inte semestervikarier och vikarier för kortare sjukfrånvaro.

All personal ska behärska svenska språket i tal och skrift. Det innebär kunskaper i svenska motsvarande lägst årskurs nio eller svenska som andraspråk, grundläggande nivå.

Anställningsform

Utföraren ska använda sig av anställningsformer och en organisation som garanterar rätt kompetens och kontinuitet för den enskilde. Timanställningar får exempelvis inte användas på ett sätt som äventyrar tryggheten och kontinuiteten för den enskilde.

Utbildning, fortbildning och handledning

Utföraren ska se till att personalen kontinuerligt får utbildning, fortbildning och handledning. Utföraren ska ha skriftliga generella och individuella kompetensutvecklingsplaner för personalen.

Granskning av hemtjänstenheter

Äldreförvaltningen har granskat ett antal hemtjänstenheter med relativt många anhörig- och objektanställda. Vid granskningarna av dessa enheter framgår att det är många anhörig- eller objektanställda som arbetar i verksamheten, men de har förhållandevis få kunder, kunderna är ofta lika många som personalen. Personalen har oftast tidsbegränsade anställningar och arbetar deltid. Få har adekvat utbildning då de anställs, men talar ofta det språk som kunden efterfrågar. Även om kunskaperna i svenska språket är bristfälliga har utföraren ändå anställt dessa personer. Dessa utförare har tillsammans flera hundra personer anställda. Det är också relativt vanlig att den anhörige inte delar hushåll med den enskilde. Det kan därför vara svårt att definiera om det är en anhörig- eller objektanställning. De flesta kunder var lokaliserade till stadsdelsområdena Spånga-Tensta, Rinkeby-Kista och Skärholmen.

Den samlade bedömningen efter dessa granskningar är att anhörig- anställda- och objektanställda arbetar ensam och sällan träffar ledning och annan personal. De träffas inte före sina arbetspass och saknar kontinuerliga möten för kompetensutveckling, reflektioner och diskussioner. Planering och genomförande av arbetet dokumenteras bristfälligt.

Vid granskning av rapporteringen i ParaGå framkommer att såväl anhörig- som objektanställda ofta arbetar veckans alla dagar året runt. Arbetstidslagen följs således inte.

Anhöriganställning i andra kommuner

Vid en undersökning av länets kranskommuner framgår att de flesta kommuner runt Stockholm som har privata utförare inom hemtjänsten inte längre tillåter anställning av anhöriga. Däribland Södertälje och Huddinge som har avslutat dessa anställningar sedan tidigare. En utblick i landet visar på att även där är det många kommuner som inte längre tillåter anhöriganställningar, däribland de två andra storstadregionerna Västra Götaland och Skåne.

De kommuner som har avslutat möjligheten för utförarna att anställa anhöriga uppger att de till en början fick klagomål från den enskilde och deras närstående, men att det inte blev så omfattande. En del av de enskildas bistånd avslutades helt och ansökningar om hemvårdsbidrag ökade. Efter en tid återkom dock en del med en förnyad ansökan om hemtjänst.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom äldreförvaltningen i samråd med kommunstyrelsens personalstrategiska avdelning (PAS). Kommunstyrelsens pensionärsråd (KPR) har tagit del av ärendet den 7 juni 2016, rådet för funktionshinder (FH-rådet) har tagit del av tjänsteutlåtande den 9 juni 2016 och förvaltningsgruppen den 8 juni 2016.

Förvaltningens synpunkter

Valfrihetssystemet i hemtjänsten har inneburit att Stockholms stad har goda möjligheter att tillgodose olika behov av språklig och kulturell kompetens. I vissa speciella fall har det tidigare varit nödvändigt att anhörig- eller objektanställda. Behoven kan dock idag oftast tillgodoses genom någon av stadens många utförare som har personal med den efterfrågade kompetensen, språket och de kulturella kunskaper som efterfrågas.

I takt med att allt fler svårt sjuka äldre vårdas i hemmet har också hemtjänstens arbete förändrats, det ställs allt högre krav på personalens kompetens och yrkeskunskap. Detta är också anledningen till de senaste årens omfattande utbildningssatsningar inom äldreomsorgen. Trots detta har det varit svårt att höja utbildningsnivån inom hemtjänsten.



Enligt äldreförvaltningens uppfattning och erfarenhet har de som anställs som anhörigvårdare eller objektanställningar i regel ingen utbildning och det saknas oftast kompetensutvecklingsplaner. Det är också vanligt förekommande med bristande språkkunskaper i svenska vilket påverkar dokumentationen. Förutom att en anställning som anhörig- eller objektanställd ofta innebär dåliga anställningsvillkor är de i stort sett ensamarbetande och får varken stöd eller handledning i sitt arbete.

En av de viktigaste frågorna inom äldreomsorgen idag är hur hemtjänsten kan utvecklas så att den blir en attraktiv arbetsmarknad. Bland annat görs försök i vissa kommuner med att hemtjänstpersonalen i samråd med den enskilde ska få större inflytande över hur insatserna ska utföras. En förutsättning för detta är dock att personalen har den kompetens som krävs och är trygg i sin profession. Om hemtjänsten ska klara sitt uppdrag i framtiden krävs såväl kompetens som rimliga anställningsvillkor. Visar bland annat den utredning som Äldreförvaltningen har genomfört (ÄN dnr 350-187/2016).

Kundperspektivet

Att få sina beviljade insatser utförda av anhörig kan i vissa fall vara en bra lösning för den enskilde, i synnerhet där den enskilde och den anställde delar hushåll. Ibland kan språk, kultur och religion vara ett tungt vägande skäl. Ett annat skäl kan vara att den enskilde inte vill att någon annan än dennes maka/make ska utföra personlig omvårdnad eller andra hemtjänstinsatser i bostaden. I andra fall bor den äldre hemma hos sina barn eller andra släktingar och då kan trångboddhet vara ett problem som gör att det är svårt för hemtjänstpersonal att arbeta i hemmet.

Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att det ställs stora krav på den som ska utföra biståndsbedömda insatser. Att den anhörige bäst känner den enskilde behöver inte alltid betyda att denne har rätt kompetens att utföra omvårdnadsinsatser. För den enskilde kan beroendeställningen till den anhörige påverka dennes möjligheter att ställa krav på utförandet.

Anhörigperspektivet

En viktig uppgift för staden är att stödja anhöriga som vårdar närstående genom olika former av stödinsatser. Att anställa anhöriga för att utföra hemtjänstinsatser är dock ingen anhörigstödsinsats. Istället för att få avlastning i form av hemtjänst och avlösning i hemmet ökar belastningen ytterligare för den anhörige.

Det kan också vara svårt att kombinera rollerna som både anhörig och anställd. Särskilt i de fall det handlar om ett gemensamt hushåll, kan det vara svårt att hålla isär dessa båda funktioner. Detta har också inneburit att många anhöriga upplever kravet på dokumentation i ParaGå som svårt att hantera. Eftersom den anhörige utför biståndsbedömda insatser ställs samma krav på dokumentation av utförda insatser på anhöriganställda som för övrig hemtjänstpersonal. Den anhörige kan ha svårt att se sig som anställd och känner sig ifrågasatt och tycker det är orimligt att det ställs samma krav på dem som annan vårdpersonal.

Det är även möjligt för den enskilde att ansöka om hemvårdsbidrag i de fall den enskilde av olika skäl önskar få sina insatser utförda av annan än hemtjänstpersonal. Hemvårdsbidrag är ingen lagstadgad insats men staden har valt att erbjuda denna möjlighet för den som har en närstående som utför omvårdnadsinsatser. Hemvårdsbidrag kan också kombineras med hemtjänst, t.ex. om den närstående endast utför insatser på natten.

Beställarperspektivet

Många beställarenheter i staden uppger att det är svårare att handlägga ärenden där insatserna utförs av en anhörig eller närstående. Framförallt då det av naturliga skäl kan finnas ett beroendeförhållande mellan den enskilde och den närstående. Särskilt i de fall den anställda är beroende av den inkomst som den enskildes hjälpbehov genererar. Det är inte ovanligt att biståndshandläggarens besök upplevs som ett personligt intrång i familjeangelägenheter.

Efter införandet av tidsregistrering i ParaGå har det blivit möjligt att följa upp när insatser genomförs. Det har då uppmärksammats att det förekommer att alla beviljade insatser under dygnet inte utförs. I stället slås timmarna ihop till delar av dygnet vilket innebär att den enskilde inte får den hjälp som är biståndsbedömd. I flera fall har insatser på helgerna uteblivit helt. Den totalt registrerade tiden uppgår ändå till den tid som är beställd genom att det registreras längre besök när den anhörige är där eller att besök registreras manuellt. Vidare kan konstateras att anhöriganställda ofta rapporterar mer tid än vad som beviljats.

En viktig del i myndighetsutövning är att följa upp och kvalitets-säkra biståndsbedömda insatser. Enligt äldreförvaltningens uppfattning är det därför allvarligt att beställarenheter uppger att det ofta är svårare att göra individuella uppföljningar i de fall insatserna utförs av en anhörig.



Utförarperspektivet

Det finns hemtjänstutförare som uppger att de har regelbundna träffar med sina anhöriganställda och erbjuder olika former av utbildningsinsatser. Några utförare ser det som en möjlighet för framförallt personer som står långt från arbetsmarknaden att komma ut i arbetslivet genom att den anställde börjar som anhöriganställd men därefter även kunna hjälpa ytterligare hemtjänstkunder. Det kan också organiseras så att annan omvårdspersonal än den anhörige utför insatser några gånger i veckan. Faktum kvarstår dock att det krävs en utbildningsinsats för att det ska kunna vara en väg ut i arbetslivet.

Vid möten med hemtjänstutförare har de framfört att de känner sig tvungna att anställa anhöriga, annars väljer den enskilde en annan utförare. Samtidigt upplever de det som ett problem att de ibland inte har full insyn i dessa ärenden trots att de har ansvar både som utförare och arbetsgivare. De anser att det krävs tydligare riktlinjer från staden om vad som gäller vid anhöriganställningar. Många utförare tror att de måste anställa den anhöriga. Utföraren kan inte säga nej till den enskilde, men att acceptera att anställa den anhörige är inget krav från stadens sida.

Ett flertal hemtjänstutförare har också framfört att de anser att förekomsten av objektanställningar missgynnar seriösa utförare som erbjuder rimliga anställningsvillkor.

Ekonomiskt perspektiv

Det finns mycket som tyder på att en del av de anhörig- och objektanställda redan har ett annat arbete. De registrerade insatserna visar på att den anhörige ofta är frånvarande delar av dagen och att den anhörige får alla insatserna på en gång på morgnar eller kvällar. Det kan innebära att de arbetar någon annanstans delar av dagen.

Utifrån de diskussioner som förts med representanter för stadsdelar och arbetsmarknadsförvaltningen görs en bedömning att förändringar i anhöriganställningar inte kommer att påverka kostnader för försörjningsstöd i någon högre grad.

Det finns stor efterfrågan på medarbetare med erfarenhet och kompetens inom äldreomsorgen. För den enskilde medarbetaren vars anställning upphör finns flera olika möjligheter. Vid rätt kvalifikationer finns möjlighet att direkt få en anställning hos en ny arbetsgivare. Inom ramen för stadens egen regi finns ett ordinarie kompetensutvecklingserbjudande som omfattar både omvårdnadsutbildning och språkstödande insatser. Även privata utförare har möjlig-

het att erbjuda kompetensutveckling för sina medarbetare inom ramen för befintlig ersättningsnivå.

Tidigare anhöriganställda som inte får en ny anställning inom äldreomsorgen kan självklart på egen hand, eller genom arbetsförmedlingen, söka anställning inom andra yrkesområden eller annan utbildning.

Ett flertal utförare satsar själva på utbildning till personalen via de statliga stimulansmedlen för kompetensutveckling som fördelas till privata utförare under 2016 och har redovisat planer för utbildningsinsatser de närmaste åren.

De personer som kommer att stå till arbetsmarknadens förfogande kommer, om de så önskar, att få särskilt stöd inom ramen för Jobbtorg Stockholm. Arbetsmarknadsförvaltningens ordinarie utbud av åtgärder, för såväl rekrytering till äldreomsorgen som till andra yrken, ska erbjudas tidigare anhöriganställda.

Arbetsmarknadsförvaltningen kommer att avsätta resurser för att följa upp insatserna mot de tidigare anhöriganställda. Det ska vara möjligt för tidigare anhöriganställda att få en särskild kontaktperson hos Jobbtorg Stockholm. Skulle det visa sig att det blir ett större antal personer som önskar stöd från Jobbtorg Stockholm kommer insatserna till målgruppen att samordnas på särskilt sätt.

Förvaltningens förslag

För att det ska vara möjligt att säkerställa kvaliteten i hemtjänsten är det en förutsättning att biståndsbedömda insatser utförs av personal med lämplig utbildning och erfarenhet. Det är också viktigt att personalen får nödvändig arbetsledning och kompetensutveckling. Med anledning bland annat av detta föreslår äldreomsorgen att anhörig- och objektanställningar upphör i Stockholms stad från och med 1 januari 2017.

I den hemtjänstersättning som idag tillämpas inom valfrihetssystemet ingår kompensation för kringtid som baserar sig på att den anställda ska förflytta sig mellan flera olika brukare. Då detta inte är aktuellt i dessa fall föreslår förvaltningen att en särskild ersättning för hemtjänstinsatser som utförs av anhörig- och objektanställda ska utredas.

Anhörigvårdare enbart vid synnerliga skäl

Äldreförvaltningen föreslår att anställning av anhörig kan tillåtas om synnerliga skäl föreligger. Synnerliga skäl föreligger om den enskildes behov svårigen kan tillgodoses på annat sätt än genom anhöriganställningen på grund av till exempel den enskildes psykiska hälsa, mycket högt antal boende på liten yta, eller om den enskildes behov av annat skäl svårigen kan tillgodoses i sin helhet. Oavsett om det finns sådana synnerliga skäl ska delar av hjälpinsatserna utföras av annan hemtjänstpersonal för att skapa möjlighet till insyn i utförande av tjänsten. Hur stor del får avgöras i den individuella biståndsbedömningen. Dessa synnerliga skäl ska skrivas in i riktlinjerna för biståndsbedömning.

Förvaltningen föreslår att beslut om anställning av anhörig inte ska ingå i valfrihetssystemet. Den enskilde väljer i dessa fall inte särskild utförare utan har beviljats att en särskild person ska utföra insatserna. Den som anställs som anhörigvårdare ska vara anställd enligt PAN-avtal. I varje sådant fall görs en individuell bedömning.

Stockholms stad fungerar som en administrativ resurs till brukaren när PAN-avtalet används.

Anställning av anhörig bör inte tillämpas om arbetstagaren är äldre än 67 år. Kraven på kompetens, arbetskläder m.m. bör vara samma som övriga anställda. De stadsdelsförvaltningar som har anhörigvårdare anställda säkerställa att dessa får introduktion och den handledning de behöver i sitt arbete.

Beslut enligt 4 kap 2 § SoL

Äldreförvaltningen föreslår att beslut om anställning av anhörig fattas av enhetschefen på beställarenheten. Beslut fattas enligt 4 kap 2 § SoL. Detta innebär att anställning av anhörigvårdare föreslås bli en särskild insatstyp och inte en verkställighetsfråga. Beslut enligt 4 kap 2 § SoL kan inte överklagas genom förvaltningsbesvär men däremot genom laglighetsprövning enligt kommunallagen. Den enskilde har dock alltid rätt att få sin ansökan prövad enligt 4 kap 1 §. Anställning av anhörigvårdare är emellertid ingen insats som kan beviljas enligt denna paragraf.