

Riktlinje - Anhöriganställningar

Reglemente

Kommunala beslut som utöver kommunallag och andra författningar styr och reglerar kommunala verksamheter. Innefattar Nämndreglementen, Delegeringsordningar, Bolagsordningar, Ägardirektiv, Föreskrifter, Kommunala taxor och avgifter.

Policy

Anger principer och värdegrundsbaserat förhållningssätt och tjänar som vägledning inom det aktuella området.

Plan

Beskriver strategier för arbetet med utvecklingen av Värnamo som kommun, och utvecklingsarbete inom kommunens organisation.

Åtgärdsplan

Anger konkreta åtgärder, tidsramar och ansvar.

Riktlinje

Beskriver hur förvaltning bedriver den befintliga verksamheten, eller ett visst område, så att den bedrivs effektivt och med god kvalitet.

Syfte

Anhöriganställning ska vara ett komplement till hemtjänst och *enbart* tillämpas när det bedöms att insatsen, eller del av insats, inte kan utföras med ordinarie hemtjänst.

Allmänna riktlinjer avseende anställning som anhörigvårdare

Biståndsbeslut enligt socialtjänstlagen avseende hemtjänst kan helt eller delvis verkställas av närstående, vilket innebär att närstående anställs som anhörigvårdare enligt tillämpligt kollektivavtal (PAN) för att utföra de beslutade insatserna. Anhörigvårdare är enligt kollektivavtalet en arbetstagare vars arbete innefattar tillsyn av barn eller vuxen som inte kan ta vård om sig själv och som arbetstagaren lever i hushållsgemenskap med (PAN bilaga 2 § 1).

Vid anställning av anhörigvårdare ska anhörigvårdarens lämplighet, ordinarie arbete och övriga åtaganden vägas in i bedömningen av möjligheten att utföra de beslutade insatserna. Lämplighet innefattar kunskap, erfarenhet och personlig förmåga för omvårdnadsarbete vid allvarligt sjukdomstillstånd eller ett varaktigt dagligt personligt omvårdnadsbehov.

Anhörigvårdaren ska ha tillräcklig kompetens för att utföra delegerade HSL-insatser om omvårdnaden så kräver.

Dokumentationskraven enligt gällande lagstiftning medför att anhörigvårdaren måste behärska det svenska språket i tal och skrift.

En samordning av Försäkringskassans olika ersättningsformer för vårdinsatser och den kommunala anställningen ska regelmässigt ske och följa de beslut om förändringar som tas av Riksförsäkringsverket/Försäkringskassan.

Omsorgsnämnden äger rätt att avsluta anställning om inte vården ombesörjes på ett tillfredsställande sätt.

Organisation och ansvar

Beslut om anhörigvård gällande hemtjänst görs av enhetschef i det område den enskilde bor.

Kontaktman för den enskilde ska utses i den ordinarie arbetsgruppen. Denna ansvarar för att genomförandeplan skrivs/följs upp tillsammans med den enskilde.

Anhöriganställning får endast tillämpas:

- Om det bedöms att det finns synnerliga skäl till att insatsen eller del av insatsen inte kan ske med ordinarie hemtjänst.
- Om anhörigvårdare lever i hushållsgemenskap

Anställnings- och ersättningsformer

Anställning som anhörigvårdare

Anställning som anhörigvårdare tillämpas då vården ombesörjes av en närstående som ej uppnått pensionsålder (f n 67 år) och som inte heller erhållit hel aktivitetsersättning eller sjukersättning och som lever i hushållsgemenskap med vårdtagaren.

Anställningen avser ett visst antal timmar per dag, och får inklusive annat yrkesarbete inte överstiga 48 timmar i veckan.

Lön och sociala förmåner utgår enligt tillämpligt kollektivavtal (PAN).

Anställning omprövas minst en gång per år.

Anställningen upphör om vårdtagaren flyttar från kommunen, om vårdbehovet upphör eller om hushållsgemenskapen upphör.

Anställningen upphör också när anhörigvårdaren erhåller ålderspension, hel aktivitetsersättning eller hel sjukersättning.

Lön utbetalas per timme.

För att rätt ersättning ska kunna utbetalas ska anhörigvårdaren månadsvis och på anvisad blankett till omsorgsförvaltningen inrapportera den tid då vård ombesörjts i hemmet.

Om vårdtagaren blir inlagd på sjukhus och sjukhusvistelsen planeras bli fyra veckor eller längre kan anställningen avslutas genom uppsägning av arbetsgivaren, då med en månads uppsägning. Lön utgår under uppsägningstiden oavsett om arbete utförs eller inte. Vid kortare sjukhusvistelse har anhörigvårdaren rätt till lön och annan ersättning t ex OB, som han/hon skulle haft om vårdtagaren inte vistats på sjukhus. Oavsett om arbetstagaren är uppsagd eller har kvar sin anställning under vårdtagarens sjukhusvistelse kan anhörigvårdaren inte erbjudas annat arbete under denna tid, eftersom denne är anställd för arbete hos just den vårdtagaren. Däremot kan den anställda utföra arbete hos vårdtagaren på sjukhuset om det är aktuellt att utföra någon av de ordinarie arbetsuppgifterna.

Vid gemensam semestervistelse kan oförändrad lön utgå.

Är semestern längre än 6 veckor ska en individuell prövning göras.

Om vårdtagaren vistas på rekreations- eller konvalescenthem utbetalas lön endast om anhörigvårdarens närvaro är nödvändig och anhörigvårdaren måste betala egen avgift.

Om ersättning för närståendevård utbetalas av Försäkringskassan ska lön inte utgå till anhörigvårdaren under samma tid.

Övergångsregler

För beslut tagna före förändring av ny riktlinje 2021-07-01 gäller följande övergångsregler:

Alla förändringar görs utifrån individuell prövning.

Kontaktman inom hemtjänsten ska tillsättas.

Ansvarig

Omsorgschef.

Uppföljning

Riktlinjen gäller tillsvidare och skall ingå i översynen av riktlinjer som förvaltningen gör årligen.

Referenser

Gällande PAN-avtal