

# BPA-området

16. marts 2018

**Susanne Karlshøj og Camilla Olesgaard**



Landsorganisationen Borgerstyret Personlig Assistance

# Dagens program

- Dagsorden
- Hvad er BPA?
- Kort om LOBPA
- LOBPAs rolle
- Socialrådgiverens rolle
- Arbejdslederens rolle
- Vurdering af Arbejdsleder-/Arbejdsgiverevne
- Myndighedens tilsyn
- Serviceloven versus Sundhedsloven
- Overenskomsternes rolle
- Samspil mellem flere paragraffer – Samtænkt Indsats

**HVAD ER BPA?**

# Hvad er BPA?

- BPA står for Borgerstyret Personlig Assistance
- § 95 og §96 i Serviceloven
- Bevilling af timer til ansættelse af handicaphjælpere
- Arbejdsgiver/Arbejdsleder



# KORT OM LOBPA

# LOBPAs erfaringsgrundlag

- LOBPA blev stiftet i 2008 og har varetaget administration af arbejdsgiveransvaret i BPA-ordninger siden 1. januar 2009.
- LOBPA har siden da været involveret i ca. 800 BPA-ordninger, via kunde og medlemsforhold, samt dialog med borgere, som har ønsket at overdrage til LOBPA.
- Konkret har vi varetaget arbejdsgiveransvaret i over 400 forskellige BPA-ordninger.
- Vi har været i dialog med og håndteret BPA-ordninger i mere end 80 af landets kommuner.
- LOBPAs anbefalinger og vejledning i dette oplæg er baseret på ovenstående erfaringer.
- ***Alle anbefalingerne i oplægget er baseret på, at LOBPA har opnået enighed om med mindst en offentlig myndighed (kommune, Statsforvaltningen, Tilsynet med kommunerne, Ankestyrelsen eller ministeriet).***

# LOBPAS ROLLE

# Arbejdsgiverfunktioner

- Kontraktskrivning
- Bistand til rekruttering efter nærmere aftale
- Udfærdigelse af ansættelseskontrakter samt individuelle vilkår
- Lønadministration (beregning, udbetaling, pension, skat mv.)
- Administration vedr. barsel, ferie, sygdom
- Udarbejdelse af årsregnskaber til kommunen
- Juridisk håndtering af advarsler og opsigelser
- Overtagelse af det økonomiske ansvar for hjælperne
- Forsikring af hjælperne f.eks. arbejdsskade, erhvervsansvar, rejseforsikring, inkl. erstatningshjelper
- Rådgivning vedr. arbejdsmiljøforhold samt overordnet ansvar, når LOBPA, efter lovgivningen, er arbejdsgiver
- Redskaber til MUS, personalemøder og planlægning
- I et vidst omfang rådgivning og sparring
- Konflikthåndtering



# LOBPAs rolle

- Sekundær rolle
- Er ikke en del af borgerens hverdag, men med på afstand
- Vi må forlade os på informationer, der nogle gange kan være modstridende
- Mange følelser at tage hensyn til
- Bliver ofte først involveret, når situationerne har udviklet sig
- Der findes ingen drejebog
- Vi har et arbejdsgiveransvar, men ikke instruktionspligten eller den daglige ledelse

# SOCIALRÅDGIVERENS ROLLE

# Din rolle

- Kan din borger være arbejdsgiver/arbejdsleder?
- Ved du, at din borger kan opkvalificeres med evt. socialpædagogisk bistand jf. Lov om social service § 85 til og kan være arbejdsleder?
- LOBPA tilbyder gratis alle vores kunder, at tage en arbejdsleder uddannelse med undervisere fra handelshøjskolen Niels Brock i Kbh.
- Du har en forpligtelse til at give råd og vejledning om ALT, hvis opgaven ikke er overdraget til en organisation, f.eks. LOBPA
- Du har en vejledningsforpligtigelse overfor din borger

# ARBEJDSLEDERENS ROLLE

# Arbejdslederfunktioner

- Formulering af hjælpebehov i forhold til bevilgende myndigheder
- Instruktion af hjælperen (oplæring) i udførelsen af daglige arbejdsopgaver
- Planlægning af hverdag i samarbejde med hjælper
- Udarbejdelse af vagtplan
- Sikring af hjælpernes daglige arbejdsmiljø i overensstemmelse med lovgivningen
- Forestå annoncering og rekruttering af hjælpere, herunder vikarer
- Samarbejde med forening/virksomhed (arbejdsgiver) om hjælperne, kontraktforhold etc., herunder
  - justering af individuelle vilkår
  - behov for kompetenceudvikling (borger og hjælpere)
  - indsendelse af godkendte timesedler og evt. andre bilag til forening/virksomhed med henblik på lønuddbetaling/indtastning af timeregnskab i vagtplanssystem
  - oplysninger om fravær blandt hjælpere som følge af sygdom
  - planer for rejser, herunder behov for særlige forsikringer, lønaftaler etc.

# Arbejdslederens rolle

- Skal kunne være daglig leder. Der er dog adgang til opkvalificering eks. SEL § 85.
- Har ikke nogen kolleger/chefer at kunne sparre med
- Får sjældent nogen oplæring i deres nye job
- Bliver sjældent tilbudt kurser
- Skal balancere privatliv og arbejdsliv
- Er leder i et afhængighedsforhold
- Nogle af borgerne har aldrig fri
- Rekruttering besværliggøres af udmålinger til f.eks. spredte timer, punkthjælp, nogle former for arbejdsopgaver uden kvalifikationstillæg mm., som ikke hører under BPA.
- Rekruttering besværliggøres af udmålinger, hvor en stor del af timerne er rådighedstimer

# LOBPA tilbyder

- Sparring med konsulenter, HR- og administrative medarbejdere, samt vores jurist
- Jobtavle
- Afløserliste
- Mentorordning
- Netværksgrupper i hele landet
- Netværk for unge
- Workshops/Temamøder
- Arbejdslederuddannelse
- Kundeweb
- BPA-handicaphjælperoverenskomsten, der giver dispensation for hviletidsbestemmelserne (11-timers reglen).
- Samarbejde med ARBEJDSMILJØEksperten



# **VURDERING AF ARBEJDSLEDER- /ARBEJDSGIVEREVNER**



# Jeres vurdering

- Hvad vægter I, når I skal vurdere arbejdsleder-/arbejdsgiverrevne?
- Har I interne retningslinier?
- Forbereder I borgeren på at skulle være leder?

# MYNDIGHEDENS TILSYN

# Jeres tilsynspligt

- Myndigheden skal jf. Retssikkerhedsloven §16 føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses (principafgørelse C-48-05).
- Myndigheden bør mindst en gang årligt udføre tilsyn med, om borgeren får den hjælp, som var hensigten med ordningen:
  - Får borger den hjælp, der er visiteret?
  - Kan borger fungere som arbejdsleder/arbejdsgiver?
  - Kan borger tilrettelægge, og kan hjælperne udføre arbejdet tilfredsstillende?
- Hvilke oplysninger har myndigheden ret til at få fra arbejdsgiver?
- Vejledningspligten – borger bør løbende orienteres om gældende lovgivning

# **SERVICELOVEN VERSUS SUNDHEDSLOVEN**

# Hvor går grænsen?

- Hvornår er det ufaglært arbejde?
  - Overvågning af borger med respirationshjælp?
  - Give sondemad?
  - Behandling af f.eks. Liggesår?
  - Korrekt udmåling i henhold til faggruppe



# To ministersvar

- Forskellige ministre har gennem årene præciseret overfor Folketinget, at det i sidste ende er kommunerne, der har forsyningspligten.
- 2013-2014: ” ... Det er dog et kommunalt ansvar at sikre, at borgeren får den nødvendige hjælp efter serviceloven. Kommunen vil således i sidste instans være ansvarlig for at hjælpe en borger, der har behov for hjælp, og som ikke får denne hjælp.”
- 2016-2017: ” Kommunen har dog det endelige ansvar for, at der ydes den nødvendige hjælp efter serviceloven, herunder også vikardækning. Dette betyder, at kommunen i sidste ende vil have ansvaret for, at en borger ikke efterlades med et udækket hjælpebehov. Dermed vil det også i sidste ende påhvile kommunen at dække eventuelle udgifter i denne forbindelse. ”

# Hvor går grænsen?

- Hvad sker der, når en BPA-borger bliver indlagt?
  - En BPA-borger med respiration indlægges
  - ”Hvem skal nu betale”? Kommunal eller regional udgift?
  - Hjælperne kan varsles hjem og varsles på arbejde igen. Hvad er rimeligt i sådanne situationer?
  - Rekrutteringsudfordringer og øgede omkostninger ved vikardækning i forbindelse med genopstart af ordningen.

# OVERENSKOMSTENS ROLLE



# Udmålingsbekendtgørelsen §5

*”Kommunalbestyrelsen skal ved beregningen af tilskuddet foretage en konkret vurdering af borgerens behov, og herunder behov der kan medføre, at det er nødvendigt at ansætte hjælpere med særlige kvalifikationer herunder en særlig faglig baggrund.*

*Ved udmålingen af tilskud til dækning af omkostninger til løn til hjælpere skal kommunalbestyrelsen ved beregningen af tilskuddet som minimum tage udgangspunkt i grundlønnen for sammenlignelige faggrupper, og kommunalbestyrelsen skal anvende samme udgangspunkt ved beregning af alle elementer af lønnen, jf. stk. 2.”*

# Budgetmæssige udfordringer

- Der plukkes i forskellige overenskomster
- Der indlægges ikke rummelighed i budgetterne, selvom der sker overenskomstmæssige lønstigninger flere gange årligt – ej heller bliver der sendt opdaterede budgetter i så fald
- Der udmåles til rådighedstimer fra vagtværelse, selvom kommunen tager udgangspunkt i SOSU-overenskomsten
- Rådighedstimer bliver ikke altid placeret på et fastsat tidspunkt
- Tillæg bliver ikke altid udmålt efter halve eller hele timer
- Hjælperne anses fejlagtigt som timelønnede – i forhold til overenskomst
- Løntillægget til ufaglærte er sjældent en del af det fremsendte budget

SAMTÆNKET INDSATS

# **SAMSPIL MELLEM FLERE PARAGRAFFER**

# §§§

- BPA jf. Lov om social service § 96 "står alene"
- BPA jf. Lov om social service § 95 kan kombineres med Lov om social service §§84/85/97
- Samtænkt Indsats minder om BPA, og kan bl.a. bruges i overgangen fra barn til voksen

Find LOBPA på:  
Facebook  
Twitter  
LinkedIn  
og  
[www.lobpa.dk](http://www.lobpa.dk)

**Telefon: 70 12 30 12**

**København:**

Handicaporganisationernes Hus  
Blekinge Boulevard 2  
2630 Taastrup

**Aarhus:**

MarselisborgCentret  
P.P. Ørumsgade 11, bygning 3, 1.sal  
8000 Aarhus C

