

Notat om problemer vedrørende Borgerstyret Personlig Assistance (BPA)

Indledning – formålet med notatet	1
Udmålingerne styres af det forkerte budget, som påvirker omfanget af bevillingerne.....	2
Udmåling til løn og løndelev mv.	3
A. Løn for sammenlignelige grupper - overenskomst	3
B. Grundlaget for udmåling af timetaksten	3
C. Sygefravær – løn under sygdom.....	4
D. Opnåelse af pension – karenstid	5
E. Anciennitet	5
F. Den 6. ferieuge	6
G-dage.....	6
Overenskomst og arbejdstidsregler	6
Forsikringsansvar og udgifter	7
Uforbrugte timer og midler	8
Bankgaranti	8
Det rimelige frie valg af arbejdsgiver er fraværende	9
Den samlede økonomiske ramme for BPA.....	10
Regionerne, kommunerne og respiratorbrugere.....	10

Indledning – formålet med notatet

I dette notat gøres der rede for en lang række af de problemer, DH har erfaret i forbindelse med implementeringen af de nye regler vedrørende BPA. Det er vurderingen fra DH, at reglerne implementeres på op mod 98 forskellige standardiserede måder i 98 kommuner i forhold til bevillinger til alle omkring 2.000 borgere med BPA. Det skaber stor usikkerhed hos borgerne og rejser berettiget tvivl i forhold til, hvorvidt målet med lovgivningen på nogen måde er realiseret.

Arbejdet med og omkring BPA har endvidere afdækket en lang række problemstillinger, der tilsyneladende ikke har været taget højde for under det tidligere regelsæt, men som nu kommer frem i lyset, fordi der er en intention om, at der skal være ordnede forhold for alle parter. Det kan man ikke sige, at der har været tidligere.

De mange problemstillinger, de mange uklarheder, de mange usikkerheder. De har alle sammen den effekt, at borgeren bliver den svage part i forbindelse med at skulle fastholde og rekruttere sine handicaphjælpere, fordi det ikke er muligt at give ensartede vilkår og oplysninger på tværs af de enkelte ordninger/kommuner/begreber. Konkret betyder det, at

borgerne, i lighed med tiden før lovens vedtagelse, kommer til at sidde og skulle bortforklare forskelligheder med den konsekvens, at der vil være gode, potentielle handicaphjælpere, der vil vælge en anden form for arbejde med mere normale og trygge vilkår og større forudsigelighed.

Til trods for, at lovgivningen vedrørende BPA trådte i kraft den 1. januar 2009, har langt de fleste kommuner et år efter endnu ikke taget beslutning om, hvordan de konkret vil administrere de nye regler. Det betyder i bedste fald, at borgerne får tildelt midlertidige udmålinger med den usikkerhed om fremtiden, det medfører¹ - i værste fald, at borgerne endnu ikke har kunnet få nogen udmåling af BPA og dermed fortsat ikke kan tilbyde deres ansatte de ordnede vilkår, som loven med dens intentioner og indhold forudsatte, ligesom borgerne fortsat er overladt til selv at skulle håndtere arbejdsgiveropgaven.

Udmålingerne styres af det forkerte budget, som påvirker omfanget af bevillingerne

Ifølge bekendtgørelse nr. 1009 om udmåling af tilskud til Borgerstyret Personlig Assistance efter servicelovens §§ 95 og 96 skal tilskuddet til BPA iht § 4 udmåles fra et budget, som følger:

§ 4. Tilskuddet efter § 5, stk. 1-3 og 5, samt § 8, skal udmåles fra et budget opstillet af kommunalbestyrelsen. I budgettet skal fordelingen af de enkelte poster, der ligger til grund for budgettet, være anført. Budgetposterne skal være sammenlignelige med omkostningerne ved tilsvarende aktiviteter.

Den kommunale budgetlægning og implementering af reglerne vedrørende BPA er tilsyneladende mange steder baseret på en nøje beregning, dog ikke på baggrund af bekendtgørelsens angivelser, men med udgangspunkt i og henvisning til en budgetvejledning fra KL, hvor der er gjort nøje rede for de beregninger, der ligger til grund for forhandlingerne imellem kommunerne og Socialministeriet (DUT).

Det betyder fx, at forudsætningen for budgettet i Brøndby Kommune, Aalborg Kommune, Faaborg-Midtfyn Kommune, Esbjerg Kommune og Lolland Kommune gør, at kommunen tager udgangspunkt i en forudsat beregning af udgiften til lønadministration på 1.643 kroner for hver ansat handicaphjælper i en ordning samt, at der beregnes et timeantal til varetagelse af arbejdsgiveransvaret for hhv. en § 95 og § 96 ordning på 22,3 og 46,1 timer årligt.

Også Odense Kommune og Slagelse Kommune henviser til DUT-kompensationen, førstnævnte kombineret med ”konkrete forudsætninger” som grundlag for udmålingen til administrationsomkostningen.

¹ DH har kendskab til en borger, hvis bevilling / udmåling er ændret 3 gange siden maj 2009, hvilket har betydet, at den pågældende har indgået lønaftaler på et niveau, som ikke kan honoreres af udmålingen, og at det ikke har været muligt at indgå aftale med en ekstern arbejdsgiver.

På samme måde benyttes grundlaget for DUT som grundlag for udmåling af løn til hjælpere. Dette ses bl.a. i Odense og Slagelse kommuners begrundelse for at vælge løntrin 11 som grundlag for udmålingen til lønomkostningen. Ministeren har tilkendegivet over for Folketingets Socialudvalg, at det må man ikke.

Ud over, at det kommunale budget derved kommer til i urimeligt omfang at styre bevillingerne, så er den anførte praksis også udtryk for, at der sker en tilsidesættelse af udmålingsbekendtgørelsens ordlyd, idet kommuner i stedet for at opstille individuelle budgetter for omkostningerne m.v. til BPA, netop benytter KL's budgetnotat som udgangspunkt, andre kommuners praksis (fx Esbjerg Kommune) lægger sig åbent op ad Sønderborg Kommunes udmåling til administration eller tilsvarende som grundlag for udmålingen.

Den meget detaljerede beregning baseret på DUT/KL's vejledning slår tilsyneladende igennem i forhold til hver enkelt af borgerne, således at den konkrete individuelle vurdering med udgangspunkt i den enkelte persons behov er fraværende. Det betyder, at DUT-kompensationen kommer til at styre ikke blot udmålingen i den enkelte ordning, men også omfanget af bevilgede timer, både i eksisterende og nye ordninger.

Det er ikke rimeligt, at **beregninger i forhold til udligning af udgifter imellem staten og kommunerne kommer til at være normen for udmåling af støtte efter en konkret individuel vurdering til personer med betydelig handicap** (eller andre). Beregningerne er ikke er tiltænkt denne funktion.

Udmåling til løn og løndele mv.

A. Løn for sammenlignelige grupper - overenskomst

Ifølge bekendtgørelse nr. 1009 om udmåling til BPA § 5 skal kommunalbestyrelsen ved udmålingen af tilskud til dækning af omkostninger til løn til hjælpere som minimum tage udgangspunkt i lønnen for sammenlignelige faggrupper.

Dette fortolkes af enkelte kommuner som overenskomsten for handicaphjælpere, men af langt de fleste som løntrin 11 i overenskomsten for social- og sundhedspersonale mellem KL og FOA. Dette gør kommunerne bl.a., fordi KL oplyser, at løntrin 11 her ligger til grund for beregningen af DUT-kompensationen.

Imidlertid svarer løntrin 11 ikke til lønnen for grupper, der udfører samme arbejde som handicaphjælpere. Eksempelvis indplaceres hjemmehjælpere på løntrin 15, mens handicapsagsledere indplaceres på løntrin 14. Begge disse indplaceringer fremgår af overenskomster indgået med KL som den ene part.

B. Grundlaget for udmåling af timetaksten

Kommunerne skal tage udgangspunkt i, at en person skal kunne leve et normalt liv som andre på samme alder og samme livssituation (i hvert tilfælde, når det gælder § 96).

Mange kommuner har valgt at udmåle en løn beregnet som en gennemsnitstakst pr. time – oftest beregnet ud fra 168 timer/uge. Samtidig har kommunerne langt hen ad vejen besluttet, at det skal være taksten, uanset om der er forskel imellem den gennemsnitlige og den konkrete anvendelse, fx om der falder flere timer i weekend eller om aftenen, hvilket vil medføre et behov for en højere gennemsnitlig sats.

Der er altså ingen individualitet i udmålingen.

Samtidig anerkender kommunerne ikke, at borgerne skal have et vist spillerum til at kunne leve et liv lige så spontant som andre, dvs. med den konsekvens, at nogle timer bliver anvendt uden for ”skemaet”, hvilket kan medføre, at der skal være en lavere/højere takst til disse timer. Den fleksibilitet indeholder bevillingerne ikke.

Konkret betyder det, at borgerne holdes i en meget stram snor i forhold til deres daglige tilrettelæggelse af hjælpen. Det indebærer risiko for, at de selv skal udrede et evt. overforbrug i kroner og ører svarende til det bevilgede.

Hvis borgerne vælger at overgive deres arbejdsgiveransvar til et firma/en forening, vil den eksterne arbejdsgiver blive økonomisk ansvarlig for det evt. overforbrug af lønkroner og vil derfor skulle påse, at borgeren ikke forbruger timerne forkert. Det vil konkret betyde, at firmaet/foreningen kommer til at skulle kontrollere borgerens anvendelse af sin bevilling i forhold til at kunne sikre økonomisk dækning i forhold til den konkrete anvendelse inden for forskellige tidspunkter på dagen og i overensstemmelse med en evt. overenskomst.

Den øgede fleksibilitet, som BPA skulle give borgeren, bliver dermed gjort illusorisk, idet der nu indføres to instanser, som skal ”overvåge” borgerens liv – ud fra hvert deres økonomiske hensyn.

C. Sygefravær – løn under sygdom

Der skulle opnås normale vilkår for handicaphjælperne. Et centralt element heri er aflønning i forbindelse med fravær ved sygdom. Det er blevet præciseret, at der skal være tale om fuld løn under sygdom. En tydelig udmelding.

Det viser sig imidlertid, at kommunerne administrerer løn under sygdom meget forskelligt. Det er fx således, at Lolland Kommune oplyser, at der ydes sygedagpenge i 21 dage (arbejdsgiverperioden), hvorefter pligten overgår til den ansattes hjemkommune. Tilsvarende gør Ringkøbing-Skjern Kommune.

Odense Kommune bestemmer, at løn under sygdom, samt løn i forbindelse med barns 1. og 2. sygedag, tilkommer de ansatte, der har haft min. 74 timers beskæftigelse inden for 8 uger. Slagelse Kommune udbetaler sygedagpenge iht. dagpengeloven, dog fuld løn efter 6 måneders ansættelse.

Man kan i hvert tilfælde ikke påstå, at definitionen på tværs af kommunerne er ensartet, selv når det gælder noget så simpelt som fuld løn under sygdom!

D. Opnåelse af pension – karenstid

Et andet centralt element i at opnå normale løn- og ansættelsesvilkår for handicaphjælpere er pensionsopsparing. Her må man også konkludere, at det er yderst vanskeligt at finde en linie på tværs af kommunerne, der afslører et rimeligt gennemskueligt mønster.

Kommunerne administrerer pensionsbestemmelsen meget forskelligt. Det gør de bl.a., fordi KL i sit vejledningsnotat oplyser, at kommunerne selv kan fastsætte reglerne for opnåelse af pension og udbetaling og beregningen af pensionsopsparing.

Det gælder fx, at Århus Kommune vil vælge at udmåle til pension på baggrund af 1 års ansættelse på fuld tid, dvs. 37 timer i gennemsnit/uge. Odense Kommune angiver, at hjælperen skal have mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner eller region (dvs. umiddelbart ingen pension til personer, som kun har været privat ansat og som evt. allerede har en pensionsopsparing fra tidligere erhverv), have været ansat i mindst 8 timer pr. uge og være fyldt 21 år. Ringkøbing-Skjern Kommune opstiller et kriterium om 1 års ansættelse, dog minimum 1000 timers ansættelse. Tidligere opnået pensionsordning fritager for karenperioden.

Man må igen konstatere, at den kommunale opfindsomhed ikke kender nogen grænser. Hvordan kan man overhovedet tale om normale vilkår, når der er tale om vidt forskellige vilkår på tværs af alle 98 kommuner?

E. Anciennitet

Reglerne er tydelige. Der skal udmåles til anciennitet. Men så holder tydeligheden op. Det skal være normalt set i forhold til andre områder med overenskomst. Men hvad der er normalt i de forskellige kommuner, er meget forskelligt.

Det gælder fx, at Lolland Kommune udmåler til anciennitet, således at der opnås 2 kr. efter 4 års ansættelse og 10 kr. efter 10 års ansættelse. Århus Kommune har oplyst at ville udbetale anciennitetstillæg efter 3 hhv. 6 års ansættelse. Slagelse Kommune angiver, at der opnås kr. 2,50 efter 3 års ansættelse hos samme borger og kr. 7,50 ved mere end 6 års beskæftigelse hos samme borger. Ringkøbing-Skjern Kommune giver et løntrin ekstra efter hhv. 1, 4 og 8 års ansættelse.

Samtidig udmåler nogle kommuner et fast tillæg til dækning af den rummelighed, der er i den enkelte ordning mhp. fx anciennitet. Da beløbet er fast, rækker det ikke nødvendigvis til at dække individuelle forhold. Det kan betyde, at personer med en fast og stabil arbejdskraft, der har været hos den samme person igennem lang tid, bliver nødt til at sige deres trofaste medarbejdere op, fordi den økonomiske ramme til anciennitet ikke kan holde. Det er ikke rimeligt, når det netop er individuelt kendskab, der er en af de største kvaliteter ved ordningen.

Manglende økonomisk mulighed for at honorere det samlede lønkrav fra et hjælperteam er næppe en saglig opsigelsesgrund, og en meget snæver økonomisk ramme vil derfor være endnu et argument for ikke at vælge en arbejdsgiver, der er omfattet af en overenskomst og dermed af et krav om saglighed i opsigelsen.

Københavns Kommune vælger dog at ”forsøge” at løse problematikken omkring rummelighed i udmålingen, herunder til anciennitet, ved at benytte løntrin 12 som udmålingsgrundlag i stedet for det løntrin 11, som kommunen med støtte i KL’s notat mener sig berettiget til at benytte. Løntrin 12 er ca. 2 kr. højere end løntrin 11, hvorfor rummelighedstilægget udgør ca. 1,7 % (og dermed væsentligt under de 3,5 %, som KL angiver som et muligt tillæg).

Også vedrørende anciennitet kan man se, at der ikke opnås noget normalt, men kun noget forskelligt, usikkert og urimeligt.

F. Den 6. ferieuge

Formålet med lovændringen var at skabe normale løn- og ansættelsesvilkår for handicaphjælpere, men Folketinget, socialministeren, KL med flere har tilsyneladende besluttet, at den 6. ferieuge ikke er en almindelig del af overenskomsterne i dag.

Det er yderst vanskeligt at forklare handicaphjælpere, der ansættes inden for BPA, at det ikke er en normal del af overenskomsten, når man kan se, at 6. ferieuge indgår i såkaldte sammenlignelige overenskomster på området – herunder også overenskomsten mellem KL og FOA, som i øvrigt benyttes som udmålingsgrundlag!

G-dage

Det fremgår ikke af reglerne og vejledning, hvordan udmålingen skal finde sted i forhold til at dække almindelige udgifter som fx G-dage. Skal der ske en særlig udmåling til dette? Skal det afregnes efter regning? Er det omfattet af den ”almindelige” beregning af udgifter til administration af arbejdsgiveransvaret? Hvordan udmåles støtten til personer med BPA i de tilfælde, hvor personen ikke har udliciteret arbejdsgiveransvaret?

Usikkerheden om dette punkt udmønter sig i, at kommuner, der undlader at udmåle til G-dage, udmåler en procentdel af lønnen til dette formål (borgeren skal holde sig inden for beløbet og ellers forklare sig fsva. grunden til et større forbrug) eller gør dette til en post, som den valgte arbejdsgiver skal afholde af administrationshonoraret.

I forhold til den valgte arbejdsgiver anerkender visse kommuner ikke, at der – også efter udløb af en kontrakt med en borger – kan opstå krav, der følger af reglerne om G-dage. Også her forventes det, at den valgte arbejdsgiver afholder udgiften som led i den professionelle administration.

Overenskomst og arbejdstidsregler

Som det fremgår af henvendelsen fra de to fagforeninger på området, er der et stort problem vedrørende overenskomst, der ikke kun handler om udmåling af den nødvendige støtte til den nødvendige løn mv. til handicaphjælpere.

Der er et problem i forhold til, hvorvidt det overhovedet er muligt at bevare og udvikle BPA i det omfang, og med det indhold, der ønskes af såvel borgerne, de ansatte og ”samfundet”.

Direktøren for Arbejdstilsynet kan kun fravige reglerne om fastlæggelse af arbejdstiden mv., hvis det sker med udgangspunkt i en overenskomst. Derfor forudsættes det, at handicaphjælperne skal være ansat med overenskomst, for at de kan arbejde i døgnvagter, hvilket igen er en forudsætning for, at personer med BPA kan leve et liv som andre på samme alder i samme livssituation, at de kan rekruttere handicaphjælper mv.

Kommunerne vælger i nogle tilfælde at opstille regler om arbejdstid og hviletid uden smålig skelen til, om reglerne opfylder borgerens krav om fleksibilitet og lovgivningen.

Kun en overenskomst sikrer borgerens ønske om størst mulig - og lovlig - fleksibilitet i planlægningen af arbejdstid og hviletid.

Forsikringsansvar og udgifter

Spørgsmål vedrørende forsikringer og deres dækning er endnu uafklaret. Samtidig er der en manglende kommunal villighed til at udmåle den nødvendige økonomiske dækning vedrørende forsikring.

For det første er det muligt for borgerne at tegne en erhvervsansvarsforsikring, der dækker de skader, som handicaphjælperen påfører tredjemand som led i tjenesten (erhvervsansvar). En sådan forsikring vil oftest have en selvrisiko, som det er nødvendigt at udmåle støtte til, så det ikke bliver borgeren selv, der skal udrede denne ud af egen økonomi.

For det andet er det ikke muligt at forsikre sig imod skader på borgerens ejendele, som påføres borgeren gennem utilsigtet handling fra handicaphjælperens side. Her er det også nødvendigt at sikre borgerne mod urimelige udgifter, som ellers kun kan udredes af borgerens egen økonomi.

For det tredje er det således, at hvis borgeren afgiver arbejdsgiveransvaret til en virksomhed eller en forening, og der opstår et erstatningsansvar for de skader, som handicaphjælperen udøver på borgerens ting, der er i hjælperens varetægt, så dækker en ansvarsforsikring som udgangspunkt ikke, selvom borgeren i det tilfælde må opfattes som tredjemand. Hvis det er muligt at opnå dækning for disse skader, vil det være med en stor selvrisiko og/eller præmie.

Det betyder, jf. ovenfor, at der vil være forskel i forhold til sikkerhed for erstatning på tværs af borgere, der har valgt at afgive arbejdsgiveransvaret, set i forhold til dem, der ikke har valgt at gøre dette.

Det betyder også, at virksomheden eller foreningen bliver nødt til at tegne en forsikring med en relativt stor præmie/selvrisiko for at kunne imødekomme det rimelige krav om erstatning fra borgeren som tredjemand. Alternativt skal virksomheden eller foreningen være i stand til selv at dække udgifterne ud af administrationsbidraget.

Hverken regelsættet eller kommunerne tager højde for de problemstillinger, der nævnes her. Konkret har bl.a. Esbjerg og Odense Kommuner besluttet at udmåle den samme dækning til borgere, der bevarer deres arbejdsgiveransvar, som til borgere der afgiver deres arbejdsgiveransvar. Muligvis vel vidende, at konsekvensen for udgifterne er forskellig i de to situationer.

Det betyder, at borgeren svigtes via en for snæver udmåling, der ikke friholder borgeren fra muligheden for at blive ramt af store udgifter. Men det betyder samtidig, at det er meget lidt attraktivt for en virksomhed eller en forening at overtage arbejdsgiveransvaret, fordi det indebærer risiko for store udgifter som følge af skader på borgerens ejendele.

Uforbrugte timer og midler

Det kan være, at borgeren har modtaget en bevilling, der er højere end det faktiske forbrug. Det betyder, at der skal betales penge tilbage til kommunen. Det er i princippet meget rimeligt. Det er imidlertid meget forskelligt, hvilke principper kommunerne lægger op til at følge i forbindelse med den tilbagebetaling. De beregner ikke tilbagebetalingen efter de samme principper.

Nogle kommuner mener, at man skal tilbagebetale med det samme gennemsnit, som udmålingen har taget udgangspunkt i – uanset om overskuddet skyldes et mindre forbrug af billige/dyre timer.

I de kommuner, hvor gennemsnitsprisen ikke kan dække omkostningen ved den dyreste time, vil en ekstern arbejdsgiver kun kunne påtage sig at løse opgaven i de dyre ordninger, hvis der kan opnås dækning af de udækkede udgifter gennem varetagelse af arbejdsgiveropgaven i billige ordninger. Hvis ikke det er muligt at kompensere mellem dyre og billige ordninger, bliver konsekvensen, at borgere med dyre ordninger reelt ikke vil kunne afgive arbejdsgiveransvaret.

Det giver problemer for såvel borgerne som virksomhederne eller foreningerne, der overtager arbejdsgiveransvaret. Det kan i praksis også føre til, at borgeren opnår en utilsigtet personlig gevinst, ligesom man med kreativ anvendelse af disse regler vil kunne opnå fordele ved at anvende sort arbejde.

Bankgaranti

Vejle Kommune vanskeliggør også valget af virksomhed og forening til at administrere arbejdsgiveransvaret, idet kommunen har besluttet at kræve banksikkerhed for udbetalte ikke anvendte beløb til virksomheden/foreningen.

Vejle Kommune stiller fx krav om en sikkerhed for et beløb svarende til gennemsnittet af en måneds udbetaling baseret på 1/12 af et års udbetalinger.

Samtidig melder Vejle Kommune ikke, at det er nødvendigt at udmåle økonomisk støtte til at dække udgifterne for virksomheden/foreningen til at opnå denne sikkerhed. Det er næppe i overensstemmelse med reglerne efter vores opfattelse. Fordi et sådant krav, tilknyttet en bevilling, kræver en specifik lovhjemmel, som ikke findes, og som det må antages, at lovgiverne har fravalgt, i og med at det er fastsat, at beløbet udbetales månedsvis forud.

Det rimelige frie valg af arbejdsgiver er fraværende

Den meget detaljerede beregning i forhold til såvel budget som konkret udmåling medfører, at det kan blive yderst vanskeligt for borgeren med BPA at kunne få mulighed for på rimelig vis, og med udgangspunkt i gældende regler, selv at vælge at placere arbejdsgiveransvaret efter eget ønske hos en virksomhed eller forening, der kan og vil varetage dette.

Man kan stille spørgsmålstejn ved, om det overhovedet er muligt at kunne få varetaget arbejdsgiveransvaret noget sted for de meget små beløb, der ofte bliver udmålt til dækning af administrationsomkostninger. En udmåling som i øvrigt kun baserer sig på en kalkule over praktiske arbejdsgiveropgaver, men som fx ikke afsætter midler til selve overtagelsen af det juridiske og økonomiske ansvar, herunder erstatning i forbindelse med opsigelser risici vedr. forsikringskader mv., eller til de følgeomkostninger, der ligger i administrationsopgaven ud over kontorleje og it, herunder kørselsomkostninger, porto og materialer.

Udmålingen til administration / arbejdsgiveropgaver udgør så forskellige beløb som:

Kommune	Kr. pr. visiteret hjælpertime
Sønderborg	12 / 10 / 8 ¹
Esbjerg	12 / 10 / 8 ²
Lolland	Ca. 2,75
Vejle	Ca. 5 % af hjælperlønnen ³
Odense	3,34 ⁴
Ringkjøbing-Skjern	3,80 (§95) 2,90 (§96)
Århus	22 ⁵
Slagelse	3 ⁶
København	22 ⁷
Frederikssund	23,28 ⁸

¹ For hhv. timer/uge op til 37 / fra 37 – 100 / over 100 (fastsat på baggrund af budget baseret på KLs notat)

² Samme norm som Sønderborg – grundlag ikke oplyst

³ Baseret på normen for Region Syd

⁴ Baseret på DUT samt konkrete forudsætninger

⁵ Endnu ikke endeligt fastsat, men forvaltningens indstilling

⁶ Baseret på DUT-kompensationen

⁷ Baseret på et fremlagt budget

⁸ Baseret på KLS notat, if. mundtlige oplysninger

Til sammenligning kan det oplyses, at varetagelse af arbejdsgiveropgaven i vore nabolande oplyses at være prissat som følger:

STIL(Sverige): P.t. 28 ansatte. Stil tager 19 kr. i administrationsbidrag pr. leveret time.

GIL (Sverige): P.t. 18 ansatte. GIL tager 20 kr. i administrationsbidrag pr. leveret time.

ULOBA (Norge): 59 administrativt ansatte og 26 rådgivere. Uloba tager 10% af lønnen i administrationsbidrag (ca. 20 kr.)

I Uloba er der 15 borgere/BPA'ere pr. ansat, mens der i STIL er der 7,5 borgere/BPA'ere pr. ansat.

I Danmark forventes der, hvis en administrationsomkostning på 3 kr. lægges til grund, at en medarbejder skal servicere ikke under 60 borgere, hvis der også skal være dækning for følgeomkostninger. Det er ikke muligt.

Kommunerne har med andre ord ikke en klar opfattelse af den økonomiske udmåling til administrationen, når en virksomhed eller en forening, på borgerens foranledning, skal overtage arbejdsgiveransvaret. Ud over at beløbet er yderst standardiseret og for ringe til at sikre et frit valg, er der ikke tale om en konkret beskrivelse af, hvilke opgaver der skal varetages inden for det udmålte beløb/time.

Den samlede økonomiske ramme for BPA

Ifølge § 3, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 1009, om udmåling til BPA, kan de samlede omkostninger pr. time til Borgerstyret Personlig Assistance maksimalt udgøre et beløb, der svarer til kommunalbestyrelsens gennemsnitlige langsigtede omkostninger ved levering af hjælp efter servicelovens § 83, ledsagelse efter servicelovens § 97 og afløsning og aflastning efter servicelovens § 84.

Ifølge fritvalgsdatabasen ligger omkostningen til personlig pleje i hverdagstimer, alt inklusive, på mellem kr. 264,30 og kr. 445 (hhv. billigste og dyreste kommune), personlig pleje på andre tider på mellem kr. 333 og kr. 579,62, mens prisen for praktisk hjælp svinger mellem kr. 234 og kr. 415.

På trods af, at BPA og fritvalgsområdet ikke er umiddelbart sammenligneligt, er det tankevækkende, at de fleste kommuner mener, at gennemsnitprisen for en BPA for alle døgnets timer – eller for den sags skyld for ordninger med kun dyre timer – skal ligge i intervallet ca. 180 kr.–ca. 212 kr. Det er mellem 50 og 150 % lavere end prisen for hjemmehjælp.

Regionerne, kommunerne og respiratorbrugere

Det er ikke lykkedes for alle regionerne og alle kommunerne at blive enige om en smidig ubureaukratisk ordning, hvor borgere med respirator og BPA kan opnå en sammenhæng i dagligdagen, der gør det muligt at leve et normalt liv i forhold til andre på samme alder og i

samme livssituation. Faktisk er der mange med respirator og BPA, der i øjeblikket er ved at miste deres ordning, fordi det ikke er muligt at få det til at fungere i et fornuftigt samspil mellem regionerne og kommunerne.

Dette sker på trods af, at denne kombination har kunnet fungere upåklageligt i mange år, faktisk siden Socialministeriet og Sundhedsministeriet i fællesskab i 1993, og igen i 1996, udsendte regler for fordelingen af udgifter til respiratorbrugere. Nu fungerer det lige pludselig ikke mere.

Handicaphjælpere med funktioner i forhold til respiratoren vil være ansat af regionerne efter sundhedslovgivningen, mens handicaphjælpere i forhold til pleje, overvågning og ledsagelse er ansat af kommunerne efter lov om social service.

Regionerne føler sig ikke forpligtet af aftalen om at skulle forbedre løn- og ansættelsesvilkår for handicaphjælpere, da der er tale om en social beslutning. Der vil derfor være tale om forskellige former for ansættelse inden for samme husstand, hvilket er ganske grotesk. Ja, den enkelte hjælper kan endda være ansat det ene sted noget af arbejdstiden og det andet sted i resten af arbejdstiden og dermed have forskellige rettigheder, alt efter om det er formiddag eller eftermiddag. For den enkelte borger burde der ikke være nogen forskel imellem den handicaphjælper, der betales af regionerne, og den der betales af kommunerne.

Regionerne føler sig ikke bundet af aftalen i forhold til at sikre borgerne størst mulig indflydelse på, hvem det er, der skal være handicaphjælper i den enkelte husstand. Regionerne indgår aftaler med et eller få firmaer med henblik på at skaffe og formidle de personer, der inden for den enkelte husstand skal arbejde med respiratoren. Det betyder, at der sagtens kan være to leverandører af handicaphjælpere til den enkelte husstand – en som er bestilt af regionen, og en som er bestilt af borgeren.

Af de rettigheder som Folketinget netop har tillagt borgerne fratages hundredevis af dem igen, fordi kommuner og regioner ikke kan blive enige, og fordi Folketinget ikke har præciseret, at disse rettigheder naturligvis også skal gælde for den gruppe af personer med BPA, der har det allerstørste behov. Folketinget har muligvis antaget, at dette måtte være en selvfølge, men al erfaring viser, at intet er en selvfølge, når det gælder regioners og kommuners evne til at finde smutveje uden om borgernes tillagte rettigheder.

Det betyder, at der skal bruges flere personer end nødvendigt. Det betyder også, at borgeren stilles i en situation, hvor vedkommende ikke kan få sin dagligdag til at hænge sammen, fordi det ikke er muligt at skaffe så mange ansatte handicaphjælpere.

Regionerne og kommunerne har ikke fornemmelse for, hvad det betyder for en person med et betydeligt handicap at skulle leve med handicaphjælpere for at kunne opnå fuld og lige adgang til deltagelse i samfundslivet – tværtimod resulterer deres manglende samarbejde i, at borgeren taber livet på gulvet.