



28.juli 2024

Helse- og omsorgsdepartementet

**Høringssvar til NOU 2021:11 «Selvstyrt er velstyrt».
med fokus på medarbeidsleders oppgaver i BPA-ordningen.**

800 000 innbyggere i Norge bistår jevnlig noen av sine pårørende på ulik måte. Dette utgjør 136 000 årsverk og har en verdi på minst 50 milliarder.

Blant disse 800 000 finnes medarbeidsledere til mennesker med en BPA-ordning.

Medarbeidsleder bistår vedtakseier som selv ikke kan ivareta ledelse av sin BPA-ordning og er oftest pårørende til vedtakseieren. Medarbeidsleder kan være forelder, et søsken eller ektefelle, og vi ser at det oftest er kvinner som har denne rollen.

Arbeidsoppgavene som medarbeidsleder må utføre, er ikke lønnet. Dette er en av sidene av medarbeidslederrollen det må gjøres noe med.

BPA er ei svært god og viktig ordning også for de som selv ikke kan ivareta lederfunksjonen, noe som er viktig å presisere. Det er ei ordning som ingen vil miste.

Det er likevel viktig å sette lys på manglende lønn og andre rettigheter, for å unngå at pårørende fortsetter å slite seg ut og kommer uheldig ut ift uføretrygd, alderspensjon, AFP og ulike andre sosiale ytelser.

Det er også nødvendig å se på dette ift diskriminering av rettigheter i arbeidslivet, samt som en ren kvinnesak. Ca 81 % av de som yter pårørendeinnsats, er kvinner.

Jeg er selv medarbeidsleder for voksent barn med Downs syndrom, i en BPA-ordning der det skal være fire ansatte inkl to tilkallingsvikarer. Ordningen er på 35 t pr uke og dekker ikke opp barnets behov, slik at jeg selv må ta ca to av de seks ukene turnusen går over. De vaktene jeg må ta, er ubetalt akkurat slik som medarbeidslederoppgavene er.

Via sosiale medier har jeg etablert kontakt med andre medarbeidsledere, og vi har diskutert vår situasjon og de oppgaver vi har i BPA-ordningen .

Det offentliges krav til en medarbeidsleder er mange og store.

Disse oppgavene beskrives tydelig i rundskriv nr I/9 -2015 «Rettighetsfesting av brukerstyrt personlig assistanse (BPA)» fra Helse- og omsorgsdepartementet, i Helsedirektoratets «Opplæringshåndbok brukerstyrt personlig assistanse, BPA» og i «Høring NOU 2021:11 Selvstyrt er velstyrt»:

Fra rundskrivet

- gjennom kommunens vedtak skal denne ivareta vedtakseiers behov
- påta seg ansvaret for den daglige styringen av ordningen sammen med personen selv
- må gjennomføre opplæring knyttet til organiseringen og den daglige styringen av assistansen
- være egnet til å organisere og styre ordningen på den måten som best mulig ivaretar vedtakseiers interesser

- utvikle sine lederegenskaper
- sørge for at behovet for personlig assistanse blir ivarettatt i tråd med vedtaket og kravene til forsvarlighet
- sørge for å melde fra til kommunen ved endringer i behovet for personlig assistanse som påvirker vedtaket
- foreta intervju og delta i ansettelsesprosess av assistenter
- foreta opplæring og veiledning av assistentene om individuelle forhold
- sørge for arbeidstidsplanlegging/turnus, ferieplan legging, kontroll av timelister m.m.,
- delta i oppfølging av krav til arbeidsmiljøet slik at de ansattes rettigheter sikres, HMS, vernerunder
- delta i oppfølging av syke/sykmeldte assistenter, tilkalle vikarer ved fravær m.m. og håndtere endringer i assistent-teamet etterhvert som de oppstår

Fra opplæringshåndboka:

- ha det daglige lederansvaret
- må følge lov- og avtaleverk for assistentene på samme måte som andre personal ledere
- skal planlegge arbeidstiden til assistentene innenfor vedtakets ramme, samt innenfor gjeldende lov- og avtaleverk
- holde regnskap med timeforbruket
- skape gode arbeidsforhold for assistentene
- være motivert og klar for oppgavene
- da assistentene er tett på , stiller det store krav til arbeidslederen å skille mellom det profesjonelle og det personlige i relasjonen til assistentene
- det er nødvendig å tilegne seg kunnskap og ledelseskompetanse
- å utarbeide en oppgave- eller arbeidsbeskrivelse som er detaljert nok til at assistenten kan utføre oppgavene slik de er tenkt
- å gi assistenten nødvendig opplæring og mulighet til å utvikle seg i jobben
- å sørge for at assistenten har en forutsigbar arbeidshverdag
- å sørge for et godt og forsvarlig arbeidsmiljø, i henhold til avtale med arbeidsgiver

På tross av disse mange og store kravene, er det likevel noen av de pårørende som ikke ønsker å varsle om de urimeligheter som medarbeidsrollen medfører. Dette av frykt for at deres skal bli fratatt ordningen, eller ikke få den innvilget.

Mange pårørende har brukt flere år på å oppnå BPA for sine. Det har vært lange prosesser med søknader og anker, ansettelse og opplæring og de vil slik heller tie enn å si fra om de negative aspektene.

Mange pårørende møter dessverre holdninger i det kommunale saksapparat, der vi f.eks. får høre at nå når vi selv har søkt om BPA og fått dette innvilget, så må vi «tie og godta» de oppgaver som ordningen medfører.

Her er eksempel på konkrete oppgaver utført av medarbeidsledere jeg har vært i kontakt med:

Eksempel 1: Kvinne - har vært medarbeidsleder i 13,5 år. 24/7 bemanning

Måtte diskutere og forhandle med sin kommune for å kunne få være tilkallingsvikar og slik få lønn, men dette går igjen utover hennes uførepensjon(avkortes)

- 1.Skriver annonser
- 2.Kaller inn til intervju og intervjuer nyansatte, gi beskjed om ikke bli/bli ansatt. evt
- 3.Følger opp under opplæring og når de starter på egenhånd
- 4.Følger opp ansatte under sykdom og ellers ved behov

5. Kaller inn til personalmøter og holder selv møtene
6. Kaller inn til medarbeidersamtaler og holder de selv med ansatte
7. Følger opp eventuelle tilbakemeldinger fra ansatte.
8. Samarbeider med leverandør/lager selv prosedyrer og arbeidslister
9. Trår til og hjelper til ved handling hvis mitt barn er syk og de ikke kan gå ut. Eller ved andre behov
10. Må steppe inn ved sykdom hvis ingen kan ta ledig vakt, eller når personal blir syk på vakt
11. Utsette min egen ferie for å steppe inn ved sykdom
12. Følge opp timelister
13. Legge ut og godkjenne bud på vakter i Tamigo og avslå. Sørge for at det blir rettferdig ifht ekstravakter på de som ønsker det
14. Lage reiseplan
15. Følge opp timer, så det ikke blir overtid og følge arbeidsmiljøloven
16. Sørge for stabilitet og forutsigbare hverdager både for mitt barn og for ansatte
17. Skape et trygt og godt arbeidsmiljø
18. Endre eller lage nye turnuser, legge ut 8 ukers turnus i Tamigo
19. Sørge for at det er oversiktlig til enhver tid om hvem som skal på jobb, både med ansatte og vikarer
21. Følge opp HMS
22. Delta på arbeidslederkurs
23. Følge opp evt kurs/ faglig påfyll til ansatte
24. Skriver klager osv ved behov

Eksempel 2: Kvinne – medarbeidsleder for bror

«Jeg gjør det samme for min bror som i eksempel 1. I tillegg er jeg assistent 24/7 når det ikke er assistenter, dette har jeg gjort i 14 år.

BPA ble avvirket i 2019 pga at jeg presset kommunen til å innvilge flere timer, men de ville ikke det, så de snudde alt på hodet og sa at min bror måtte på institusjon og vi sto to år med kun ni timer (avlastning) i uken + omsorgslønn til min mor - ikke til meg som assisterte ham døgnet rundt, mens saken var til behandling hos Sivilombudsmannen.

Sivilombudsmannen konkluderte med at han hadde rett på BPA og fikk da ordningen tilbake. Det ble innvilget 49 timer i uken + omsorgslønn til mor. Ikke til meg og heller ingen kontrakt. Vi har heller ikke klart å ansette nok assistenter. Det er en evig kamp.»

Eksempel 3: Kvinne - medarbeidsleder for datter i 24/7 bemanning.

1. Skriver annonser
2. skriver søkerliste. Kaller inn til intervjuer og intervjuer nyansatte, samt tilbakemelding til de som ikke får jobb
3. Lager stillingsbeskrivelser/arbeidskontrakter/tilkallingskontrakt
3. Følger opp under opplæring og når de starter på egenhånd
4. Følger opp ansatte under sykdom og ellers ved behov
5. Kaller inn til personalmøter og holder selv møtene
6. Kaller inn til medarbeidersamtaler og holder de selv med ansatte
7. Følger opp alle spørsmål/ tilbakemeldinger fra ansatte
8. Samarbeider med å lage prosedyrer og arbeidslister
9. Trår til å hjelpe i daglige driften for stabilitet og trygghet ved behov, særlig nødvendig i forbindelse med sykdom hos datter

10. Må steppe inn ved sykdom hvis ingen kan ta ledig vakt, eller når personal blir syk på vakt.
11. Utsette min egen ferie for å steppe inn ved sykdom
12. Følge opp timelister. Godkjenner/ avviser- nye godkjenninger
13. Legge 12 ukers planer for alle ansatte
14. ordner Oppsigelser/ endring i arbeidsavtaler større/mindre stillinger
15. ansvar for å gjennomføre en årlig HMS-runde sammen med alle assistenter. Og rapportere inn etterpå skjematisk til leverandør. Og iverksette eventuelle tiltak ang. Hms
16. ansvarlig overholde regnskap ift driftsbudsjett hver mnd
17. holde regnskap med timeforbruket
18. Planlegger arbeidstiden innenfor gjeldende lov- og avtale- verk, samt innen vedtakets størrelse
19. sørger for et godt og forsvarlig arbeidsmiljø
20. Delta på kurs for arbeidsledere
21. ha kjennskap til grunnleggende regler om arbeidsmiljø og ansattes rettigheter
22. tilkalle vikarer ved sykdom og planlegge for ferieavvikling
23. Å følge opp det som er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidsleder
24. Jeg må sørge for en god dialog, og gi tilbakemelding til assistenten i det daglige
25. Det skal føres timeregnskap. Arbeidsleder må ha oversikt over ubrukte timer, og ved sparing av timer må det sikres at assistentenes arbeidstidsordning er forsvarlig og forutsigbar
26. Reise-arbeidsavtaler med assistentene om hvilken arbeidstid, avlønning og andre arbeidsvilkår som skal gjelde på reisen
27. skriving av BPA-søknader og vedtaksklager, og bidrar til å skape en enklere hverdag for funksjonshemmede og assistentene

Eksempel 4: Kvinne - medarbeidsleder for ektefelle, vedtak på 167 t pr uke, totalt 19 ansatte

- Rekruttering av nye assistenter
- Opplæring
- Oppfølging
- Medarbeidersamtaler
- Assistentmøter
- Driftsbudsjett
- Reiseavtaler
- Arbeidslister
- Arbeidsplaner
- Timelister
- Bestilling av forbruksmateriell for assistenter
- HMS oppfølging
- Bakvakt 12/7
- Eneste assistent 12/7
- Planlegge kurs for medarbeidsleder (meg) og assistenter
- Sjukmeldingsoppfølging
- Organisering av sosiale kontaktpunkt for assistenter, som julebord og sommergrillfest

Eksempel 5: Kvinne, medarbeidsleder for eget voksent barn, fire ansatte

Sette meg inn i alle oppgavene en medarbeidsleder må gjøre; leste rundskriv og Helsedirektoratets brukerhåndbok. Deltok på to dager kurs arrangert av kommunen (null utbytte)

Hadde møte med egen kommune, valgte leverandør

Leste gjennom alle dokument på leverandørs nettside, printet ut og arkiverte i permer tilgjengelig for alle ansatte

Lagde permer til kommende ansatte til deres bruk

Hadde møter med rådgiver hos leverandør for opplæring

Lagde utkast til stillingsannonse, bisto med redigering av denne

Foretok 2.gangs intervju med søkere

Hadde møte med søkere sammen med vedtakseier for å avklare kjemi og stille spørsmål

Sjekket opp referanser, ansatte/avviste i samarbeid med leverandør

Lagde stillingsinstruks

Innkjøp av div til administrative oppgaver

Innkjøp av diverse til assistenter/HMS

Sendte inn utleggsregninger til leverandør

Plassering og tilrettelegging av alt utstyr

Ta barnet med på forandringene i dennes hjem, stadig samtaler om det som skal skje/skjer

Lage oppsett til ukesplan, med meny, BPAs oppgaver, barnets oppgaver, hva som skal skje og oppjustere denne

Sette opp årsplan med faste oppgaver som skal utføres gjennom et år med oppjusteringer underveis

Utarbeide liste over medisiner, salver, bistand til personlig pleie

Satte opp huskeliste over daglige gjøremål. Det viste seg at det måtte lages avkryssingsrubrikk på denne, da ikke alle fulgte opp det som skulle gjøres.

Lage oversikt med telefonnr og adresser over nærmeste pårørende, samt egen liste over kontakter med telefonnr som fastlege, øyenlege, optiker, spesialister på sykehus, ortopedingeniør osv osv

Sette meg inn i systemet for timelister, turnus med mer (Tamigo)

Gikk gjennom barnets IPLOS og funksjonsbeskrivelse, IOP og IP og trakk ut det som skulle være med i arbeidsbeskrivelser osv

Lage opplæringsplan for assistentene; hva/hvordan/når med prioriteringsrekkefølge – oppdatere og endre denne etter behov. Egen plan for de som trenger norskopplæring i tillegg!

Lage reiseavtaler når BPA reiser med barnet på turer – innhente priser på disse. Sendte til leverandør for godkjenning, følge opp refusjoner

Ønske nye ansatte velkommen

Foreta opplæring;

- barnets behov fra a til å

- bli kjent i alle husets rom og hvor alt er

- lære å ivareta klær og hvilke tekstiler barnet ikke kan bruke

- lage mat etter spesielt kosthold

- opplæring i renhold

- opplæring i alt som barnet ikke kan gjøre selv da BPA er barnets «forlengede arm»

Opplæring tar enormt med tid ift de som er fra annen kultur/språk/land/erfaringsbakgrunn

Planlegge, gjennomføre og oppsummere medarbeidersamtaler

Holde fellesmøter med alle ansatte og tilby faglig oppdatering og sosialt samvær

Gjennomgå vernerunde og HMS

Sette opp turnus og lukke denne, oppjustere ved sykdom, kalle inn vikarer, stille selv

Følge med at ansatte fører korrekt timeliste
Sjekke at arbeid blir utført
Foreta innkjøp/påse at BPA noterer opp hva som manglet

Går vakter for at barnet skal få et forsvarlig tilbud
Er tilkallingsvikar inntil videre. Kommunen ønsket ikke å tilsette meg som pårørende til dette, men kontakt med jurist i Helsedirektoratet løste den utfordringen

Ansatte sluttet av helt uforutsette grunner, og det lages ny utlysning med annonsetekst
Nye runder med intervju osv, ansettelsesprosess og opplæring
Høyere avlønning i kommunen er til hinder for å få ønsket aktuell søker

Kan ikke ta ferie selv
Bakvakt
Er den som blir tilkalt hvis noe uforutsett skjer med barnet eller med assistent/er

Dette er etter kun seks mndr med BPA. Pga dødsfall i familien har vi hatt noe bistand fra leverandør, men arbeidet er likevel svært stort og omfattende. Det hadde ikke latt seg kombinere med arbeid utenfor hjemmet.

Eksempel 6: Kvinne - medarbeidsleder

«Jeg gjør det samme som de andre arbeidsledere.
Men vil tillegge at jeg er i beredskap 24/7 i tilfelle det skjer noe uforutsett med assistentene eller hen som har vedtaket.
Mobilen er alltid på og jeg har alltid «bakvakt».
Vanlige ledere kan ta ferie eller sette inn stedfortredende. Det er utfordrende som medarbeidsleder.»

Andre innspill fra pårørende:

- vanskeligheter med å få søkere/ansette kompetente, noe som kan indikere at noe må gjøres med avlønning. Den utfordringen er stor i hele landet
- det går svært mye tid til opplæring f.eks når nye ansatte kommer fra annen kultur, har et annet språk eller en helt annen erfaringsbakgrunn enn vedtakseier
- noen kommuner avslår å ansette pårørende som assistenter og/eller tilkallingsvikarer, selv om det i lovverket ikke er noe som er til hinder for dette. Det kan resultere i at ordningen ikke kommer på plass, for eksempel fordi kommunen ikke tillater at et søsken kan være tilkallingsvikar
- ei mor skriver: »Hvem andre jobber gratis med ledelse av åtte medarbeidere og flere vikarer. Arbeidsplaner, timelister, veiledning, HMS gjennomgang, opplæring, veiledning, rekruttering, avrekruttering mm? Jeg er overbevist om at mange ender opp i boliger med kommunal omsorg og barneboliger fordi nærstående ikke kan ta en slik ulønnet jobb. Det blir diskriminering på flere plan. Au Pair ordningen ble lagt ned fordi den var for dårlig. Hva kan man da si om medarbeidsledere? «
- mange pårørende forteller om oppgaver i ordningen som har redusert deres evne og mulighet til å ta – eller fortsette i lønnet arbeid, samt redusert egen fritid betraktelig. På den andre siden poengteres det at deres innsats har gitt vedtakseier et liv/et verdig liv/et selvstendig liv
- ei mor forteller at hun prøvde seg som medarbeidsleder et halvt års tid i en ordning med seks assistenter. På den tida gikk en av assistentene ut i permisjon og en annen ble

langtidssykemeldt. Dette medførte så mye ekstra arbeid, at mor omtaler det som «grusomt» å styre ordningen og skriver det gikk utover egen helse og økonomi

- andre forteller at dette er noe de ikke har brukt tid eller energi på, da de ser hvor mye bedre tjenester barna dere får med en BPA-ordning, enn med andre kommunale tjenester. Takknemlighet blir det avgjørende, uten hensyn til egen helse og økonomi - både på kort og lengre sikt. Noen pårørende frykter at det vil bli enda vanskeligere å få BPA hvis medarbeidsleder skal avlønnes. Dette er for eksempel pårørende som har måttet bruke urimelig lang tid for å få ordningen på plass
- det er også de som er arbeidsledere for egen BPA-ordning, som opplever ordningen som krevende, ja så krevende at nesten «vinninga går opp i spinninga». Ei kvinne skriver at hun ikke ønsker å laste noen med å være medarbeidsleder siden det er så mye jobb og så mye å sette seg inn i når det i tillegg ikke er betalt. «Ikke tør man å rope så høyt om det, for man skal kanskje bare være takknemlig for det man har fått, kanskje blir man redd for å miste ordningen, for hjemmehjelp er ikke et godt alternativ.»
- ei mor forteller at hun får kr 400 pr mnd for jobben hun gjør som medarbeidsleder i sin datters BPA-ordning. Hun har i mange år hatt redusert stilling fra jobben sin i kommunen og samtidig hatt omsorgsstønad. Hun har trodd at den utbetalingen ville bli slått sammen med den andre lønnen, når pensjonen skulle regnes ut. Men slik ble det ikke: «Hvis man mottar omsorgsstønad samtidig som man tar ut AFP (ved 62 år) så blir pensjonen avkortet. Du kan tjene 30.000 (toleransebeløp) i tillegg til din pensjon. Men disse 30.000 kan ikke komme fra det offentlige. Da blir pensjonen avkortet.» Hun har nå valgt å si fra seg de 400 kr og omsorgsstønad, men begge jobbene skal jo gjøres ...

Det er mange pårørende som har formidlet at de gjerne skulle ha vært med og skrevet høringssvar/skrevet svar selv, eller gjort andre ting for å få satt fokus på dette urimelige med medarbeidslederrollen. De gir uttrykk for at dette dessverre ikke er noe de kan bruke verken tid eller energi på, da de har nok med å overleve. Ei mor skriver at hvis hun skulle deltatt i arbeid utenom det å være medarbeidsleder og ivareta egen jobb og helse, ville hun «gått under».

Norsk Forbund for Utviklingshemmede skriver i sitt høringssvar til «Selvstyrt er velstyrt» :

«Det er ofte foreldre, søsken eller andre nærstående som ivaretar arbeidslederrollen sammen med den som har behov for bistand, men dagens regelverk er ikke til hinder for at en assistent ivaretar arbeidslederrollen.

I praksis ser vi imidlertid at ønsket om å ha assistent som medarbeidsleder ofte blir avslått av kommunen, av frykt for at det ikke vil bidra til tilstrekkelig brukerstyring. Det kan også være vanskelig å finne personer utenfor familien, som ønsker å være medarbeidsleder, ettersom det er en tidkrevende og ulønnet oppgave.

Mange nærstående har heller ikke mulighet til å påta seg en så krevende oppgave uten kompensasjon« og videre »For å sikre at BPA blir tilgjengelig for alle som har behov for det og ønsker det, også de som ikke har nærstående som kan være medarbeidsleder, må det tydeliggjøres at assistenter eller andre kan ivareta denne oppgaven.» Og «For å gjøre det mer attraktivt å være arbeidsleder, og dermed sikre at mangel på aktuelle arbeidsledere ikke blir et argument for å avslå søknad om BPA, bør medarbeidsleder kompenseres for oppgaven» (mine understrekninger)

En av fagforeningene jeg har vært i kontakt med, sammenligner det å være medarbeidsleder som å være leder for en hvilken som helst avdeling i kommunen.

Det er også medarbeidsledere som har sammenlignet administrasjon av BPAordningen sin med å styre en bedrift; eksempel: «Ungdom 12 assistenter i 24/7 turnus, 2:1 deler av døgnet. Dette tilsvarer en mellomstor bedrift, og ingen andre ledere for tilsvarende antall ansatte går uten lønn.»

Konklusjon

- Oppgavene som utføres av medarbeidsleder må avlønnes
- En assistent eller andre må kunne ansettes og avlønnes for å utføre oppgavene som ledelse av en BPA-ordning krever
- Kravene til ledelse av ordningen er satt av det offentlige og det offentlige må slik også avlønne
- Det kan ikke være slik at pårørende eller vedtakseier skal spare det offentlige for store beløp ved BPA-ordning. Undersøkelse gjort i Tromsø* viser at ordninger med BPA koster kommunen ca 25% mindre enn kommunal omsorgstjeneste. Disse midlene bør gå til å avlønne medarbeidsledere. Vi trenger en tydelig beskrivelse på dette fra statlig hold.
- Medarbeidsleder må ivaretas etter arbeidsmiljøloven
- Avlønning må ikke medføre avkorting i uførepensjon, AFP og andre sosiale ytelser
- Medarbeidsleder må ivaretas ift pensjonsrettigheter
- Det må ses på medarbeidlederrollen i forhold til lov om likestilling og diskriminering
- Det bør ses på hvilke oppgaver det offentlige kan kjøpe av leverandørene, som kan avlaste medarbeidsleder
- Det må ikke bli slik at BPA likevel ikke passer for alle, fordi ansvaret som følger med det å være arbeidsleder kan være krevende. (Ervik mfl 2027)

Det kan ikke fortsette slik som det er nå, når eksempel viser at det i store ordninger i snitt går med 36 t pr uke for å utføre medarbeidslederoppgavene det offentlige pålegger oss.

Pårørende kan ikke lenger godta en praksis som gjør det bortimot umulig å stå i annen jobb over tid, som påvirker blant annet helsen vår, fritid, privatøkonomien og pensjon.

En lønnet stilling som medarbeidsleder gir brukerne et bedre tilbud, ivaretar familiene som ønsker å gjøre denne innsatsen og gjør ordningen bærekraftig.

Hilsen

Grete Reitan

Dette høringsbrevet er lest og signert av: Se vedlegg

