

Høringsvar NOU 2021:11 «Selvstyrt er velstyrt».

Fra: Fire medarbeidsledere i store ordninger

Mål: Gi brukerne et bedre tilbud og være økonomisk bærekraftig

Bakgrunn: Vi er fire familier med ungdommer som har store ordninger og lang erfaring med BPA. Vår gruppe gjelder barn og unge som har et livslangt løp og som ikke kan lede egen ordning. BPA ordningen er svært, svært viktig for oss som familier, og vi ber om at ordningen i større grad tilpasses denne gruppen også.

Medarbeidsleder er foreldre/foresatte som sikrer kontinuitet og oversikt over det totale hjelpebehovet, historikken i forhold til helsehjelp, kommunikasjon mm. Vi mener dette skal til for at brukerne får et bedre tilbud og at ordningen skal være økonomisk bærekraftig:

1. *Nærstående må kunne ansettes i ordningen*
2. *Medarbeidsledere må ha lønn for arbeidet som utføres*
3. *Opplæring og udekkede vakter skal lønnes*

Nærstående: Det må være opp til arbeidsleder og medarbeidsleder å bestemme hvem som skal være ansatt som assistent. Hverken kommunen eller leverandør skal kunne bestemme at nærstående skal være ulønnet. Nærstående skal kunne jobbe i ordningen og være i lønnet arbeid som assistent for å *sikre forsvarlighet* på tilbudet, trygghet for bruker, ivaretagelse av relasjoner (familie og venner), sosial tilhørighet, kontinuitet mm om det er ønskelig fra brukers side.

Medarbeidsleder: Minst 5% av verdien av vedtaket må tilfalle medarbeidsleder og kan iverksettes umiddelbart med dagens timesats, uten økning av vedtakstimer. Leverandører og kommuner forhindrer lønn til medarbeidsledere i dag med begrunnelse i «kommunens frie skjønn», «konsesjonsordningene» og flere opplever antydninger om manglende takknemlighet og risiko for å miste ordningen om vi «gjør oss vanskelige».

Bakgrunn: I 2006 var timeprisen pr BPA-time opprinnelig fordelt med 85% til lønnskostnader, 5% *til arbeidsledelse* og 10% til administrasjon. I dag er det 0% *arbeidsledelse*, 15% administrasjon til leverandør, og 85% til lønnskostnader, men vi som medarbeidsledere gjør fremdeles hele den stedbundne jobben. Vår beregning viser et merarbeid i store ordninger på i

snitt 36 t/uke for medarbeidsleder. *En fordeling av arbeidsoppgaver og lønn mellom leverandør og medarbeidsleder fra vedtakstimene må på plass umiddelbart.* Vi trenger en tydelig beskrivelse fra statlig hold, for leverandører og kommuner er fornøyd med den kostnadsfrie innsatsen vi bidrar med slik ordningen er nå.

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. Vi har snittberegnet tidsbruken for merarbeidsoppgavene for fire familier med store ordninger, se tabell under. Pr. nå er det ingen som får godtgjørelse, vi får beskjed fra leverandør og kommuner om at dette ikke er lønnet arbeid. BPA har stor verdi for våre familier, men denne praksisen gjør det bortimot umulig å stå i annen jobb over tid som påvirker blant annet helsen vår, 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.

Opplæring og vikartimer/udekkede vakter

I tillegg må medarbeidsleder/foresatte ha timesbetalt for opplæring, vikartimer og udekkede vakter. Andre sosiale stønader dekker ikke dette, selv om leverandører og kommuner stadig henviser til dette. I snitt bruker vi 25t/uke på opplæring, vikartimer og udekkede vakter.

Vi som foreldre i store ordninger bruker gjennomsnittlig 25t + 36 t pr uke = 61 t pr uke uten lønn!

Forslag til alternativ løsning:

Hva om leverandørene ikke fakturerer fastbeløp pr benyttet time, men rapporterer på faktiske kostnader knyttet til lønnskostnader, driftsbudsjett til bruker, administrasjon og arbeidsledelse pr ordning. Erfaringsmessig gir dette penger til flere assistenttimer, arbeidsledelse, driftsbudsjett og likevel penger til overs. Hvor er stordriftsfordelene eller effektiviteten hos leverandørene om det ikke er rom for lønn til medarbeidslederne lenger?

Vennlig hilsen

Ingvild Skarsem Jonassen, mor og medarbeidsleder til ungdom 19 år

Torun Kongsli, mor og medarbeidsleder til jente 18 år

Tone Solnørdal, mor og medarbeidsleder til ungdom 15 år

Heidi Aabrekk, mor og medarbeidsleder ungdom 20 år

Oppgaver knyttet til medarbeidsledelse i store ordninger	Gjennomsnittlig antall timer pr uke
lage/justere turnus	0,8
planlegge reiseturnus og arbeidsavtaler ved reiser, inkl regnskap i etterkant	0,6
justere rutiner ifht fordøyelse, forflytning mm (stedlig opplæring med assistentene)	4,3
planlegge/evaluere dagen i samarbeid med bruker/teammøte	14,0
matplanlegging og forberedelse av meny ifht til symptomkontroll	0,3
motta henvendelser om sykdom, spørsmål om fri, behov for tilrettelegging for ansatte, spørsmål om arbeidsoppgaver, løpende virksomhet	5,0
organisere oppmerksomhet ved bursdager/bryllup/gravferd/jul	0,1
lager og innkjøp av utstyr til bruker (treningsutstyr, forbruksmateriell, medisiner etc)	0,4
opplæring av dagvakter, kvelds og nattevakt	2,3
Følge opp treningsprogram for utenlandske intensive programmer (opplæring, innkjøp av utstyr)	0,3
Opplæring tøying og trening	0,1
Kurstimer for intensiv trening	1,2
Oppfølging av sykemeldte/dialogmøter/tilrettelegging	0,5
Vedlikehold og utprøving av utstyr	0,3
Søknader	0,1
Oppfølging av behandlinger, følge til sykehus	0,4

Lage mat/sondemat/diett/innkjøp	4,0
Intervju/referansesjekk	0,7
SUM	36,0

Leverandører kan kun bidra med følgende oppgaver og bør utfordres på å fylle ut antall timer pr uke som skal tilsvare verdien av 15% av vedtaket. Vi som har drevet private ordninger vet det mest arbeidskrevende er de stedlige oppgavene, og har også hatt arbeidsgiveransvaret uten at det tynger hverdagen i nevneverdig grad. Ved private ordninger ønsker vi 15% i administrasjon og arbeidsledelse på lik linje med andre leverandører.

Arbeidsoppgaver Leverandør (LEV)	Gjennomsnittlig antall timer pr uke
medarbeidersamtaler	
HMS - bedriftshelsetjeneste gjennomgang	
Forsikring	
Pensjonsordning	
Utbetaling av lønn og a-melding	
Regnskapsføring	
NAV	

personalsaker/konflikthåndtering	
avvikregistrering	
Førstegangsintervju	
Annonsering	
Referansesjekk	
Opplæring systemer, tamigo, rollen som assistent, etiske retningslinjer mm	