



BORGERSTYRET PERSONLIG ASSISTANCE OG KONTANT TILSKUD TIL ANSÆTTELSE AF HJÆLPERE

Jf. Lov om social service, §§ 95 og 96

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	3
2.	Borgerstyret personlig assistance og kontant tilskud til ansættelse af hjælpere	3
2.1.	Målgrupper	4
2.2.	Hvad dækker hjælpen?	7
2.3.	Hvor dækker hjælpen?	7
2.4.	Hvornår bruges hvilken paragraf?	9
3.	Bevilling, tilskud og opfølgning	10
3.1.	Tilrettelæggelse af sagsbehandlingen	10
3.2.	Arbejdsleder- og arbejdsgiveransvaret	11
3.3.	Udmåling af timer	16
3.4.	Beregning af tilskud	17
3.5.	Budget	23
3.6.	Udbetaling af tilskud	25
3.7.	Regnskab	26
3.8.	Opfølgning	27
3.9.	Tilsyn	28
3.10.	Frakendelse	29
4.	Kommunernes rådgivningsforpligtelse	30
5.	Arbejdsgiverforpligtelser	30
5.1.	CVR-nummer	31
5.2.	Forsikringer	31
5.3.	Arbejds miljø	32
5.4.	Løn- og ansættelsesvilkår	34
5.5.	Erstatningskrav mod borgeren	41
6.	Oversigt over relevante love og regler og links til mere information	43
	Bilag 1: Eksempel på vurdering af arbejdsopgaver ved overdragelse af arbejdsgiveransvar til forening eller privat virksomhed efter henholdsvis servicelovens §§ 95 og 96	46

1. Indledning

Lov om social service giver mulighed for, at kommunen kan bevilge et kontant tilskud til, at personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne selv kan vælge og sammensætte et hold hjælpere. Der er to forskellige ordninger:

Borgerstyret personlig assistance, jf. servicelovens § 96 (herefter kaldet BPA).
Kontant tilskud til ansættelse af hjælpere, jf. servicelovens § 95 (herefter kaldet KT).

Reglerne trådte i kraft i 2009 og afløste de tidligere regler om såkaldte handicaphjælperordninger. Senest er reglerne ændret pr. 1. januar 2018.

KL har udarbejdet denne vejledning for at imødekomme kommunernes behov for rådgivning og information om de to ordninger. Vejledningen er primært tiltænkt medarbejdere i kommunerne, der skal bevillige disse ordninger og rådgive borgere om ordningerne.

Vejledningen er afgrænset til beskrivelse af de ordninger, der bevilges efter serviceloven §§ 95, stk. 2 og 3, og 96. Vejledningen er alene KL's bud på, hvordan kommunerne skal fortolke og administrere disse ordninger.

Bagerst i vejledningen, afsnit 6, er der en oversigt over relevante love og regler og links til mere information. Generelt kan der henvises til Børne- og Socialministeriets vejledning om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance (Vejledning nr. 10325 af 12. december 2017), og til Ankestyrelsens principafgørelser.

Ordningerne giver mulighed for vidtstrakt selvstændighed og indflydelse på eget liv for personer, som er afhængige af hjælp og støtte fra andre i de fleste af døgnets timer. Ordningernes specielle organisering er deres styrke men samtidig også udfordring. Det kræver en stor indsats af især borgeren, men også af hjælperne, en eventuel tilskudsmodtager, en eventuel ekstern arbejdsgiver og kommunen at få en ordning til at fungere efter intentionen.

Udfordringen for kommunerne er at balancere mellem at give borgeren den frihed, som ordningen lægger op til, ved at borgeren selv er arbejdsleder og evt. arbejdsgiver, samtidigt med at kommunen har et ansvar for, at borgeren får den rette hjælp og er vejledt tilstrækkeligt om ordningens konsekvenser. Dette ansvar kan kommunen efterleve gennem en god sagsbehandlingspraksis for sagsoplysning, udmåling, rådgivning, opfølgning og tilsyn med ordningerne.

Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK) udbyder løbende kurser for kommunale sagsbehandlere, visitatorer mv. Kurserne har fokus på sagsbehandling, visitation og udmåling af hjælp efter reglerne om BPA og kontant tilskud til ansættelse af hjælpere. Link til COK findes bagerst i vejledningen.

2. Borgerstyret personlig assistance og kontant tilskud til ansættelse af hjælpere

Borgerstyret personlig assistance og ordningen med kontant tilskud ydes som et tilskud til ansættelse af handicaphjælper. Når borgeren bevilges hjælp efter § 95 stk. 2 og § 96, stk. 1 og 3, er det borgeren selv, der vælger de personer, som skal udføre hjælpen. Det medfører, at borgeren får en unik mulighed for selv at tilrettelægge, hvordan hjælpen skal gives, og hvem der skal levere hjælpen.

Det stiller samtidig også store krav til borgerens evne til at kunne styre og organisere hjælpen. Derfor er det en forudsætning for at kunne få hjælp efter § 95, stk. 2 og § 96, at borgeren er i stand til at fungere som arbejdsleder for handicaphjælperne.

Det er desuden en betingelse, at borgeren kan fungere som arbejdsgiver for handicaphjælperne, medmindre borgeren indgår aftale med en nærtstående, en forening eller en privat virksomhed om, at tilskuddet overføres til den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed, der herefter er arbejdsgiver for handicaphjælperne. I afsnit 3.2. gennemgås nærmere, hvad arbejdsleder- og arbejdsgiveropgaverne omfatter.

Når hjælpen ydes efter § 95, stk. 3, skal borgeren ikke kunne fungere som arbejdsleder eller arbejdsgiver. Kommunen kan yde hjælp efter § 95, stk. 3, når kommunen har vurderet, at borgeren har en nærtstående, der både kan og vil kunne fungere som arbejdsleder og evt. arbejdsgiver for handicaphjælperne. I givet fald bliver denne nærtstående tilskudsmodtager.

2.1. Målgrupper

Målgruppen for såvel BPA som kontant tilskud er voksne med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, som er fyldt 18 år. Der er ingen øvre aldersgrænse. Hjælpen kan gives til såvel pensionister som ikke-pensionister.

Ifølge Børne- og Socialministeriets vejledning, pkt. 5 kan der normalt ikke ydes kontant tilskud til ansættelse af handicaphjælper efter §§ 95 og 96, når modtageren bor på plejehjem, i plejeboliger, botilbud eller lignende.

2.1.1. Servicelovens § 96

Kommunen skal ifølge servicelovens § 96 tilbyde borgerstyret personlig assistance. Borgerstyret personlig assistance ydes som et tilskud til dækning af udgifter ved ansættelse af handicaphjælper til pleje, overvågning og ledsagelse til borgere med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der har et behov, som gør det nødvendigt at yde denne ganske særlige støtte, som muliggør et så selvstændigt liv som muligt. Bestemmelsen dækker dermed en personkreds, som er mere afgrænset end personkredsen i en række af de øvrige bestemmelser i serviceloven.

Personkredsen omfatter som udgangspunkt personer, som i høj grad er afhængig af hjælp til at udføre almindelige daglige funktioner og som har et omfattende behov for pleje, overvågning, ledsagelse eller praktisk bistand.

Der er ikke krav om, at borgeren skal have særlige funktionsnedsættelser for at kunne få BPA. Børne- og Socialministeriets vejledning nævner, at det altid vil bero på en konkret og individuel vurdering, om borgeren er omfattet af personkredsen og opfylder betingelserne for at modtage BPA.

Borgere, der modtager hjælp efter § 96, kan derfor både være borgere med en fysisk funktionsnedsættelse og herunder også respiratorbrugere, men der kan også være tale om borgere med hjerneskader, sensoriske eller kognitive funktionsnedsættelser mv.

Når kommunen skal vurdere, om en borger er i målgruppen for BPA efter § 96, er det vigtigt at kommunen sætter fokus på borgerens samlede livssituation, ressourcer og ønsker. Borgerens mulighed for at bestemme over eget liv skal være i fokus. BPA skal tilpasses borgerens ønsker og behov, så vedkommende kan fastholde eller opbygge et selvstændigt liv, fx med uddannelse, job, familie eller børn.

2.1.2. Servicelovens § 96, stk. 3

I henhold til servicelovens § 96, stk. 3 kan kommunen tilbyde BPA til borgere, der normalt ikke er omfattet af personkredsen for hjælp efter § 96. Kommunen er ikke forpligtet til at bevilge hjælpen og kan vælge ikke at anvende muligheden.

Hjælp efter § 96, stk. 3 kan være relevant, hvis kommunalbestyrelsen vurderer, at BPA er den bedste mulighed for at yde en sammenhængende og helhedsorienteret hjælp til borgeren. Det kan eksempelvis være borgere, der har mange mindre bevillinger, og ikke har helt så omfattende og sammensat et hjælpebehov, som det forudsættes efter § 96, stk. 1.

For at kunne få hjælp efter § 96, stk. 3., skal borgeren kunne varetage arbejdslederopgaverne. Borgeren skal desuden kunne varetage arbejdsgiveropgaverne, medmindre borgeren vælger at overføre tilskuddet til en nærtstående, en forening eller en privat virksomhed.

2.1.3. Servicelovens § 95, stk. 2

Ifølge servicelovens § 95, stk. 2 har personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der har behov for personlig hjælp og pleje samt for støtte til løsning af nødvendige praktiske opgaver i hjemmet i mere end 20 timer ugentligt, ret til at vælge at få udbetalt et kontant tilskud til hjælp, som den pågældende selv antager.

Bestemmelsen er rettet mod personer, der, selv om de har et stort hjælpebehov, ikke har et så omfattende og sammensat hjælpebehov, som forudsættes efter servicelovens § 96. Borgeren skal have behov for og krav på hjælp efter servicelovens §§ 83 og 84, det vil sige personlig og praktisk hjælp, aflastning og afløsning.

Der kan også være tale om borgere, som har et omfattende behov for personlig og praktisk hjælp, men hvor behovet for ledsagelse udenfor hjemmet er begrænset og kan dækkes gennem en ledsageordning efter servicelovens § 97.

2.1.4. Servicelovens § 95, stk. 3

Kriterierne for at modtage hjælp efter § 95, stk. 3 er de samme som for at modtage hjælp efter § 95, stk. 2. Det vil sige at borgeren skal have et hjælpebehov på over 20 timer ugentligt. Forskellen er, at kommunen kan vælge at yde hjælpen efter § 95, stk. 3, når kommunen vurderer, at borgeren hverken kan udfylde arbejdsleder- eller arbejdsgiverrollen.

Kommunen har to muligheder for at yde hjælp efter § 95, stk. 3:

- A) Naturalhjælp
- B) Tilskud til en nærtstående

Naturalhjælp

Selvom en borger opfylder kriterierne for at få hjælp efter § 95, stk. 2 (hjulpebehov > 20 timer om ugen), kan kommunen i særlige tilfælde beslutte, at borgeren fortsat skal have naturalhjælp. Naturalhjælp er hjælp, som leveres af kommunens eget personale, eller af en privat leverandør, som kommunen har indgået en aftale med.

Det kan fx være relevant, hvis borgeren hverken kan varetage arbejdsleder eller arbejdsgiverrollen, borgeren ikke har en nærtstående, der kan varetage arbejdsleder og/eller arbejdsgiverrollen, og/eller det er vanskeligt for kommunens hjemmepleje at varetage opgaven (fx hvis borgeren bor på en ø).

Tilskud til nærtstående

Ifølge § 95, stk. 3 kan kommunen i særlige tilfælde beslutte at udbetale tilskuddet til ansættelse af handicaphjælper til en nærtstående, hvis den nærtstående kan og

ønsker at påtage sig denne opgave. Det er kommunen, der vurderer, om denne mulighed er relevant og samtidig den fagligt bedste løsning.

I givet fald er det den nærtstående, som skal kunne fungere som arbejdsleder og evt. arbejdsgiver for handicaphjælperne og ikke den person der skal have hjælpen.

Hvis kommunen beslutter at yde hjælpen som tilskud til en nærtstående efter § 95, stk. 3, skal den nærtstående kunne fungere som arbejdsleder og evt. arbejdsgiver for handicaphjælperne, medmindre den pågældende indgår aftale med en nærtstående, eller en godkendt forening/privat virksomhed om at tilskuddet overføres til den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed, der herefter er arbejdsgiver for handicaphjælperne i ansættelsesretlig forstand.

I Børne- og Socialministeriets vejledning punkt 14 beskrives, at følgende personer normalt anses for at være nærtstående: ægtefælle, samlever, forældre, søskende samt andre, som har et nært forhold til den pågældende borger.

De hensyn, der kan tale for at kommunen vælger at udbetale tilskuddet til en nærtstående er fx, at familien kan fungere så normalt som muligt, på trods af et stort behov for hjælp og pleje. Det kan fx være relevant i tilfælde, hvor den ene person i et ægteskab har nedsat funktionsevne, og vedkommende har en ægtefælle, der kan og vil påtage sig pasningsopgaven.

Særligt vedr. unge med funktionsnedsættelse

Inden kommunen beslutter, om hjælpen skal ydes som tilskud til en nærtstående, er det vigtigt, at kommunen nøje overvejer, om det er en løsning, der er til gavn for borgeren. Kommunen skal i den forbindelse foretage en vurdering af borgerens situation, og herunder muligheden for selvstændig livsførelse, boligforhold, adgangsforhold og netværksressourcer.

En del kommuner modtager ansøgninger om hjælp efter § 95, stk. 3 fra forældre til voksne handicappede børn, der er fyldt 18 år. Børnene kan været blevet hjemmetrænnet efter serviceloven § 32 a op til det 18. år og/eller forældrene kan have modtaget tabt arbejdsfortjeneste efter serviceloven § 42 i mange år, op til at barnet fylder 18 år.

Det er forståeligt, at nogle forældre ønsker at fortsætte med pasningen af deres på papiret voksne barn. Mange unge med funktionsnedsættelser udvikler sig ikke alderssvarende, og er fortsat meget afhængige af andres hjælp, også selvom de er fyldt 18 år. En del forældre mener, at de selv er de bedste til at yde hjælpen til de unge og nogle har negative forventninger til kommunale botilbud o. lign.

Endelig er nogle forældre blevet økonomisk afhængige af at modtage tabt arbejdsfortjeneste til at passe deres handicappede barn hjemme, og de er bekymrede for udsigten til at miste deres forsørgelsesgrundlag og til at skulle tilbage på et arbejdsmarked, som de måske forlod for mange år siden.

Uanset forældrenes mange gode grunde til at ønske at fortsætte med at passe deres voksne handicappede barn, så er det vigtigt at kommunen sætter sig i de unges sted og vurderer deres situation, og nøje overvejer, hvad der både aktuelt og på længere sigt fagligt set er den bedste løsning for den unge. Uanset funktionsniveau kan alle unge udvikle sig, erhverve nye kompetencer og interesser, have gavn af at modtage sociale tilbud sammen med andre unge, mv.

Det kan være relevant at bevilge den unge et midlertidigt eller længerevarende botilbud, aflastning i hjemmet til forældrene i en overgangsperiode, højskole- eller efterskoleophold, socialpædagogisk bistand som støtte til at den unge kan deltage i aktiviteter udenfor hjemmet uden sine forældre, aktivitets- og samværstilbud, beskyttet

beskæftigelse og/eller personlig og praktisk hjælp i stedet for eller parallelt med, at der bevilges hjælp efter § 95, stk. 3 i form af kontant tilskud til en nærtstående.

Uanset hvilken løsning kommunen vælger, skal kommunen tilbyde, at der udarbejdes en handleplan efter servicelovens § 141 for den unge, hvor formålet med den bevilgede indsats beskrives. Det er også en fordel at følge relativt hyppigt op denne handleplan, så hjælpen tilpasses den unges og familiens situation.

I forbindelse med bevilling af hjælpen til de unge er det også vigtigt, at kommunen vurderer, om jobcentret skal inddrages ift. at rådgive forældrene om deres kommende forsørgelsesgrundlag og muligheder for at opnå et andet arbejde, hvis forældrene ikke længere skal passe deres barn hjemme.

2.2. Hvad dækker hjælpen?

Kontant tilskud efter § 95 dækker personlig hjælp og pleje, hjælp eller støtte til nødvendige praktiske opgaver i hjemmet, aflastning og/eller afløsning. De opgaver, som handicaphjælperen/handicaphjælperne skal løse for borgeren, svarer således til den støtte, som borgeren er berettiget til jf. servicelovens §§ 83 og 84.

Der kan ikke bevilges støtte til overvågning efter § 95. Overvågning er ikke en hjælpeopgave, der kan dækkes som kontant tilskud, da hjælp til overvågning ikke kan bevilges som praktisk hjælp og personlig pleje, jf. §§ 83 og 84. Der kan alene ydes støtte til praktisk hjælp og personlig pleje, når der er tale om løsning af konkrete hjælpeopgaver, som personlig hygiejne, rengøring mv.

BPA efter § 96 dækker i udgangspunktet alle borgerens behov for personlig og praktisk hjælp, overvågning og/eller ledsagelse. Borgeren kan vælge, at nogle af opgaverne skal løses af kommunens hjemmepleje/frit valgs leverandører, jf. Børne- og Socialministeriets vejledning punkt 35.

Borgere, som er i målgruppen for BPA, kan have behov for hjælp til mange eller mere spredte opgaver i løbet af døgnet. Det kan være nødvendigt, at handicaphjælperne er til stede på bestemte tidspunkter, i forhold til at få borgerens dagligdag til at fungere i forhold til børn, arbejdsliv, herunder sikkerhed for overholdelse af mødetider, uddannelse, fritidsliv mv.

Det kan være vanskeligt at afgrænse i praksis, præcis hvilke arbejdsopgaver, som handicaphjælperne skal udføre for borgeren. Hvis borgeren fx har et betydeligt bevægehandicap, kan vedkommende have behov for hjælp til at løse mange store og små praktiske arbejdsopgaver i løbet af døgnet. Dertil kommer den personlige hjælp og pleje og evt. overvågning.

Det er vigtigt, at kommunen er opmærksom på, at BPA er en handicapkompenserende ydelse. Handicaphjælperne skal derfor ikke løse arbejdsopgaver på vegne af borgeren, men for og sammen med borgeren. Borgeren kan fx ikke sætte handicaphjælperne til at lufte hunden eller passe børnene, uden at borgeren så vidt muligt selv er med.

2.3. Hvor dækker hjælpen?

Hjælp efter § 95 gives i tilknytning til hjemmet, og omfatter de samme arbejdsopgaver, som også udføres af hjemmeplejen for borgere, som er visiteret til personlig og praktisk hjælp jf. servicelovens §§ 83-84. Borgeren kan derfor ikke anvende timerne til fx ledsagelse eller hjælp i forbindelse med rejser udenfor Danmark. Borgeren kan efter aftale med kommunen godt medbringe handicaphjælperne i forbindelse med ferie i Danmark, fx i sit sommerhus.

Borgere, som er bevilget og modtager hjælp efter § 95, er berettiget til personlig og praktisk hjælp fra en anden kommune, hvor borgeren midlertidigt opholder sig, fx hvis vedkommende holder ferie i sit sommerhus eller lign. Dette følger af lov om

retssikkerhed og administration på det sociale område (retssikkerhedsloven), § 9 b, stk. 1.

BPA efter § 96 dækker både hjælp i og udenfor hjemmet, herunder ledsagelse generelt. Hjælpen dækker således en bredere vifte af ydelser end hjælp efter § 95. Det kan være at løse opgaver i hjemmet sammen med og for borgeren, fx i relation til rengøring, madlavning, læsning, styre PC, personlig pleje, mv. Samt ledsagelse ud af huset, fx kørsel til og fra arbejde, indkøb, familiebesøg, rejser, kulturelle oplevelser, mv.

BPA efter § 96 kan medtages på rejser til udlandet. Dette følger af bekendtgørelse om ydelser efter lov om social service under midlertidige ophold i udlandet (udlandsbekendtgørelsen), § 1, stk. 2. På midlertidige udlandsrejser på op til en måned kan borgeren tage sine handicaphjælpere med, uden at ansøge kommunen herom.

Kommunen skal være opmærksom på, at borgere, som er i målgruppen for BPA ofte også er berettiget til forskellige former for støtte efter arbejdsmarkeds- og uddannelseslovgivningen. Kommunen skal være opmærksom på de begrænsninger, som supplerende hjælp medfører for udmålingen af hjælp til BPA.

De tilgrænsende støttemuligheder gennemgås kort nedenfor. For mere information om ordningerne henvises til de relevante ministerier og styrelser hjemmesider – se oversigt bagerst i vejledningen.

2.3.1. Personlig assistance på arbejdet

Det er ikke hensigten, at BPA skal ydes som hjælp til at varetage arbejdsfunktioner. En sådan hjælp skal ydes efter Beskæftigelsesministeriets lovgivning om personlig assistance til handicappede i erhverv. Det er kommunens jobcenter, der bevilger og administrerer personlig assistance til handicappede i erhverv.

Borgere, som i arbejdstiden har behov for pleje- og/eller overvågning, skal have disse behov dækket efter reglerne om BPA.

Den samme handicaphjælper kan i praksis godt være ansat både som personlig assistent for en borger i arbejdstiden, efter beskæftigelsesministeriets regler, og som handicaphjælper jf. BPA.

Hvis en borger har behov for en sådan løsning, kræver det samarbejde mellem jobcenteret og sagsbehandler i socialforvaltningen. Parterne skal i samarbejde med borgeren aftale, hvor mange timers hjælp borgeren skal have til henholdsvis at dække behovet for personlig assistance på arbejdet og til at dække pleje, overvågnings- og ledsagebehov. Det kræver også et samarbejde med borgerens arbejdsplads, idet den personlige assistent skal være ansat af borgerens arbejdsgiver.

2.3.2. Specialpædagogisk støtte – SPS

Det er ikke hensigten, at der via BPA skal ydes støtte til at borgeren kan gennemføre en uddannelse. En sådan hjælp skal ydes efter Undervisningsministeriets forskellige regler om specialpædagogisk støtte og bistand – forkortet SPS. SPS ydes til studerende som er i gang med en ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse. Det er den studerendes uddannelsessted, der opretter en ansøgning på borgerens vegne og sender den til Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

En studerende som får SPS, skal have dækket pleje, overvågnings- og ledsagebehov efter reglerne om BPA, mens vedkommende er i gang med sin uddannelse og er på uddannelsesstedet.

Den samme handicaphjælper kan i praksis godt være ansat både til at yde SPS efter Undervisningsministeriets regler og som handicaphjælper jf. BPA for en borger under uddannelse.

Hvis en borger har behov for en sådan løsning, kræver det samarbejde mellem uddannelsesstedet og sagsbehandler i socialforvaltningen. Parterne skal i samarbejde med borgeren aftale, hvor mange timers hjælp borgeren skal have til henholdsvis at dække behovet for SPS under uddannelse og til at dække pleje, overvågnings- og ledsagebehov.

2.3.3. Hvis borgeren indlægges på sygehus

Som udgangspunkt er serviceloven subsidiær i forhold til hjælp efter anden lovgivning, der opfylder samme mål. Dvs. at hjælp som ydes i forbindelse med et sygehusophold går forud for den hjælp der ydes efter servicelovens regler.

Udgangspunktet er, at en borger med betydelig og varig funktionsnedsættelse, der indlægges på hospitalet, har ret til at få dækket alle behov for støtte og hjælp af regionens personale under indlæggelsen. Kommunen er derfor ikke forpligtet til at dække omkostninger til aflønning af hjælperne, når borgeren er indlagt.

Kommunen kan dog vælge at fastholde udbetalingen af tilskuddet, mens borgeren er indlagt, fx med henblik på at borgeren kan fastholde sine hjælpere (se afsnit 5.4.9.).

2.4. Hvornår bruges hvilken paragraf?

Nedenstående skema giver et overblik over hvornår hhv. §§ 96 og 95, stk. 2 anvendes:

Tabel 1: Sammenstilling af §§ 95, stk. 2 og 96.

	Servicelovens § 96	Servicelovens § 95, stk. 2
Formål med reglerne	Formålet med reglerne er at skabe grundlag for fleksible ordninger. Borgere, der kan og ønsker at modtage tilskud til selv at ansætte handicaphjælpere, får tilbudt en ordning, der tager udgangspunkt i borgerens selvbestemmelse, og som dermed kan tilpasses borgernes ønsker og behov. Formålet er samtidig, at der skabes mulighed for helhedsorienteret hjælp for borgere med et omfattende hjælpebehov.	
Formål med hjælpen	Hjælpen skal gøre borgeren i stand til at kunne opbygge eller fastholde et selvstændigt liv med mulighed for deltagelse i samfundslivet.	Hjælpen skal gives som supplerende hjælp til opgaver, som modtageren er ude af stand til eller kun meget vanskeligt kan udføre på egen hånd. Hjælpen skal gives og tilrettelægges i nært samarbejde med modtageren og støtte denne i at vedligeholde eller genvinde et fysisk eller psykisk funktionsniveau.
Målgruppe	Borgere med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der har et behov, som gør det nødvendigt at yde denne ganske særlig støtte,	Borgere med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der har behov for personlig hjælp og pleje og for støtte til løsning af nødvendige praktiske opgaver

	herunder bl.a. til pleje, overvågning og/eller ledsagelse.	i hjemmet i mere end 20 timer ugentligt.
Behov for hjælp	Borgere med massive og sammensatte hjælpebehov § 96 dækker borgerens behov i og udenfor hjemmet. Pleje og hjælpebehovet kan som udgangspunkt ikke kunne dækkes efter reglerne om personlig hjælp, omsorg og pleje mv. jf. §§ 83-84	Borgeren har behov for personlig hjælp og pleje og for støtte til løsning af nødvendige praktiske opgaver i hjemmet. Der er alene tale om hjælp efter §§ 83 og 84.
Ledsagelse	Borgerens behov for hjælp udenfor hjemmet rækker ud over hvad der kan dækkes ved en ledsageordning efter § 97.	§ 95 dækker borgerens behov i hjemmet. Borgerens behov for aktiviteter kan dækkes ved en ledsageordning efter § 97.
Arbejdslederrolle	Borgeren er i stand til at fungere som arbejdsleder for handicaphjælperne.	
Arbejdsgiverrolle	Borgeren kan fungere som arbejdsgiver for handicaphjælperne, medmindre den pågældende indgår aftale med en nærtstående, en forening eller en privat virksomhed om, at tilskuddet overføres til den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed, der herefter er arbejdsgiver for handicaphjælperne i ansættelsesretlig forstand.	

Som beskrevet i afsnit 2.1.4. ovenfor, er målgruppen for § 95, stk. 3 den samme som for § 95, stk. 2, bortset fra at borgeren i en ordning efter § 95 stk. 3 hverken kan udfylde arbejdsleder- eller arbejdsgiverrollen.

3. Bevilling, tilskud og opfølgning

Når kommunen skal bevilge en BPA-ordning, skal kommunen tage stilling til en lang række forhold, herunder vurdering af borgerens ressourcer og behov for hjælp, udmåling af timer til hjælp, udmåling af tilskud, fastlæggelse af budget, regnskab, opfølgning og tilsyn. De forskellige forhold gennemgås i dette afsnit af vejledningen.

3.1. Tilrettelæggelse af sagsbehandlingen

Når en borger søger om BPA/KT, eller når kommunen vurderer, at en borger er indenfor målgruppen for BPA/KT, er det vigtigt, at kommunen følger en veltilrettelagt procedure for sagsbehandlingen. Proceduren skal sikre, at sagen er tilstrækkeligt oplyst og at afgørelsen i sagen er korrekt, samt sikre borgerens retssikkerhed.

En veltilrettelagt procedure kan styrke samarbejdet med borgeren, og kan gøre det lettere for kommunen at dokumentere grundlaget for kommunens afgørelse, når borgeren bevilges eller får afslag på BPA/KT. Sagsbehandlingens kvalitet har også betydning for kommunens senere arbejde med at følge op på sagerne og evt. håndtere klager fra borgerne.

Kommunen skal i forbindelse med ansøgning om og bevilling af BPA/KT være opmærksom på, at der er fastlagt en række krav til sagsbehandlingen i både serviceloven, retssikkerhedsloven og forvaltningsloven. Det gælder bl.a. følgende krav:

- Brugerinddragelse, retssikkerhedslovens § 4
- Tilstrækkelig oplysning af sagen, retssikkerhedslovens § 10
- Begrundelse for afgørelsen, forvaltningslovens § 22
- Partshøring forud for afgørelse om bevilling, forvaltningslovens § 19
- Tilbud om udarbejdelse af handleplan, servicelovens § 141
- Klagevejledning, forvaltningslovens § 25

Af § 141 i serviceloven fremgår det, at kommunen skal tilbyde at udarbejde en handleplan, når hjælpen ydes til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Da målgruppen for BPA/KT er personer med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, skal kommunen tilbyde modtagere af BPA/KT en handleplan.

3.1.1. Vurdering af borgerens funktionsevne

En god procedur for sagsbehandlingen i forbindelse med bevilling af BPA/KT bør tage udgangspunkt i et møde med borgeren. En række kommuner har gode erfaringer med at arrangere hjemmebesøg hos borgeren. I besøget deltager borgeren, borgerens sagsbehandler fra handicapafdelingen, en visitator fra kommunens pleje- og omsorgsafdeling (ældreservice), og evt. en bisidder.

Til mødet fremlægger borgeren sine ønsker og behov. Sagsbehandler og visitator tager stilling til og vurderer borgerens funktionsevne, hvilke ressourcer, funktionsnedsættelser og ønsker borgeren har og hvilket behov for kompensation, dette medfører for borgeren. Det kan desuden være relevant at inddrage fornøden sagkundskab med kendskab til formålet og funktionen med BPA/KT.

Der findes forskellige metoder til at vurdere borgerens funktionsevne. 90 kommuner anvender voksenedretningsmetoden (VUM). VUM er et sagsbehandlingsredskab, der både har fokus på at understøtte en systematisk udredning af borgerens behov og på at tilrettelægge en lovmedholdelig og effektiv sagsbehandlingsproces.

Det er vigtigt, at den valgte metode for at vurdere borgerens funktionsevne giver et godt grundlag for vurdering af, om borgeren er i målgruppen for BPA/KT, hvad borgeren har behov for hjælp til, og om borgeren kan leve op til de krav, der stilles for at kunne få BPA/KT – herunder at være arbejdsleder og evt. arbejdsgiver for sine handicapjælpere.

Et referat af mødet kan efterfølgende med fordel sendes til borgeren, så denne har mulighed for at kommentere det grundlag, som sagsbehandler og visitator efterfølgende anvender til at udmåle borgerens behov for hjælp.

3.2. Arbejdsleder- og arbejdsgiveransvaret

Det følger af servicelovens §§ 95, stk. 4 og 96, stk. 2, at borgeren eller tilskudsmodtageren (jf. § 95, stk. 3) som minimum skal kunne fungere som arbejdsleder for sine handicapjælpere.

Det er desuden en betingelse, at borgeren kan fungere som arbejdsgiver for handicapjælperne, medmindre borgeren indgår aftale med en nærtstående, eller en forening eller privat virksomhed, som er godkendt af socialtilsynet om, at tilskuddet overføres til den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed, der herefter er arbejdsgiver for handicapjælperne.

Borgeren eller tilskudsmodtageren kan vælge at være både arbejdsleder og arbejdsgiver. I så fald skal borger/tilskudsmodtager kunne varetage begge roller og de

arbejdsopgaver, der følger deraf. Borger eller tilskudsmodtager kan ikke pålægges at være arbejdsgiver.

Det er vigtigt, at kommunen holder sig for øje, at borgerens hjælper ikke er kommunalt ansatte, selvom deres løn er betalt af kommunen. Det betyder, at kommunen ikke kan eller skal blande sig i, hvordan borgeren forvalter sit arbejdslederansvar og evt. arbejdsgiveransvar. Det kan være dilemmafyldt for kommunen, særligt hvis kommunen ikke mener, at borgeren forvalter dette korrekt.

I Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 6 er det beskrevet, at kommunen har mulighed for at bevilge BPA/KT til en borger/tilskudsmodtager med det forbehold, at vedkommende skal overdrage arbejdsgiveransvaret til en tredje part – det vil sige en nærtstående, en privat virksomhed eller en forening.

Dette kan være relevant hvis kommunen vurderer, at borger eller tilskudsmodtager ikke har ressourcer til at varetage arbejdsgiverrollen. Det skal i denne forbindelse understreges, at det ikke er et krav for at kunne varetage arbejdslederrollen, at borgeren skal kunne kommunikere verbalt med handicapjælpere.

I forbindelse med behandlingen af borgerens sag, er det vigtigt, at kommunen er opmærksom på, om borgeren kan hjælpes til at kunne være arbejdsleder, arbejdsgiver eller begge dele. Det kan fx ske ved at borgeren får rådgivning, kurser eller socialpædagogisk bistand, som sikrer den fornødne forståelse for og træning i opgaverne.

I afsnit 3.2.1. og 3.2.2. nedenfor gennemgås nærmere, hvad arbejdsleder- og arbejdsgiveropgaverne som udgangspunkt omfatter, herunder hvilke arbejdsgiveropgaver, en borger kan overdrage til en nærtstående, en privat virksomhed eller en forening.

3.2.1. Arbejdslederopgaver

Arbejdslederansvaret indebærer en række opgaver for borgeren. Hensigten er, at borgeren/tilskudsmodtageren får så stor indflydelse som muligt indenfor gældende arbejdsretlige regler i forhold til at tilrettelægge handicapjælpernes opgaveløsning.

Arbejdslederens ansvar omfatter følgende opgaver, jf. Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 7:

- Varetage arbejdsplanlægning sammen med og for hjælperne
- Udarbejde jobbeskrivelse og jobopslag/annonce
- Udvælge hjælper, herunder at varetage ansættelsessamtaler
- Planlægge det daglige arbejde for hjælperne
- Afholde personalemøder med hjælperne
- Afholde medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Borgeren vil dog i helt særlige tilfælde, som fx hvor der er tale om en usikker borger eller en borger, der ikke tidligere har haft en BPA/KT-ordning, kunne aftale med en virksomhed, en forening eller en nærtstående, at virksomheden/foreningen/den nærtstående bistår borgeren med nogle af disse opgaver.

Kommunen bør i den forbindelse overveje, hvordan det sikres, at borgeren får den fornødne vejledning, støtte, oplæring og træning i de opgaver, der er forbundet med at være arbejdsleder. Nogle kommuner støtter borgeren i at beskrive og løse de enkelte arbejdsopgaver. Borgeren kan også med fordel inddrage evt. pårørende i, hvordan de skal løse arbejdsopgaverne.

Indholdet i de forskellige arbejdsopgaver beskrives nærmere i nedenstående tabel. Når der henvises til arbejdslederen menes enten borgeren selv, når hjælpen ydes efter § 95, stk. 2 eller § 96 stk. 1. og stk. 3, eller tilskudsmodtageren jf. § 95, stk. 3.

Tabel 2: Arbejdslederens arbejdsopgaver.

Arbejdsopgave	Indhold
Arbejdsplanlægning	Arbejdsplanlægningen indebærer bl.a. at lægge vagtplaner, aftale mødetider, længde af vagter mv. sammen med og for handicaphjælperne.
Daglig instruktion	Arbejdslederen skal kunne instruere handicaphjælperne i, hvilke arbejdsopgaver de skal udføre for og sammen med arbejdslederen.
Jobbeskrivelse	Arbejdslederen skal kunne beskrive, hvilke jobfunktioner handicaphjælperen skal kunne dække – fx at kunne køre bil, varetage personlig pleje, løse praktiske opgaver i og udenfor hjemmet, yde sekretærbistand, osv.
Jobopslag/jobannonce	Arbejdslederen skal kunne beskrive, hvad et stillingsopslag eller en jobannonce efter handicaphjælperen skal indeholde.
Udvælge handicaphjælper	Arbejdslederen skal kunne rekruttere og udvælge, hvilke handicaphjælperer vedkommende ønsker at ansætte, i særlige tilfælde med bistand fra arbejdsgiveren eller pårørende, fx hvor kommunikation er vanskelig
Ansættelsessamtaler	Arbejdslederen skal kunne gennemføre ansættelsessamtaler med ansøgere, evt. med hjælp fra en tolk.
Oplæring	Arbejdslederen skal i forlængelse af den daglige instruktion også kunne lære nye handicaphjælperer op. Dette kan fx ske ved at en ny handicaphjælper deltager i et antal følvagter sammen med en erfaren handicaphjælper.
Personalemøder	Arbejdslederen skal kunne afholde personalemøder med sine ansatte. Arbejdslederen aftaler nærmere med sin kommune, hvor ofte der er behov for at afholde personalemøder, og om arbejdsgiveren evt. skal deltage i personalemøderne.
MUS	Arbejdslederen skal kunne afholde medarbejderudviklingssamtale (MUS) med sine ansatte. Arbejdslederen aftaler nærmere med sin kommune, hvor ofte der er behov for at afholde MUS. Hvis arbejdslederen har overdraget arbejdsgiveropgaven til en nærtstående, en forening eller en privat virksomhed, skal borgeren huske at inddrage arbejdsgiveren i tilrettelæggelse og opfølgning på MUS'en.
Arbejds miljø	Arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt, herunder påse, dvs. holde øje med og sørge for, at sikkerhedsforanstaltninger virker efter deres hensigt. Det betyder fx, at borgeren ikke må bede hjælperen udføre arbejdet i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, eller bede hjælperen om at foretage tunge forflytninger eller anden manuel håndtering, der indebærer risiko for helbredsskade for hjælperen.

3.2.2. Arbejdsgiveropgaver

Det følger af servicelovens § 95, stk. 4 og § 96, stk. 2, at borgeren eller tilskudsmodtageren (jf. § 95, stk. 3) skal kunne fungere som arbejdsgiver for hjælperne, medmindre den pågældende indgår aftale med en nærtstående, en forening eller en privat virksomhed der er godkendt af socialtilsynet om, at tilskuddet

overføres til den nærtstående, foreningen eller den private virksomhed, der herefter er arbejdsgiver for hjælperne.

Arbejdsgiveransvaret i en BPA/KT-ordning omfatter som udgangspunkt ifølge Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 8, ansvaret for at administrere ydelsen og de praktiske og juridiske opgaver, der er forbundet med at modtage et kontant tilskud eller BPA.

Børne- og Socialministeriets vejledning oplister følgende opgaver:

- Ansættelse og afskedigelse af hjælpere
- Udarbejdelse af ansættelsesbeviser til hjælperne
- Udbetaling af løn (opgaven kan varetages af kommunen)
- Indberetning af skat, tegning af lovpligtige forsikringer, indbetaling til ferie og barselsudligningsordning på det private arbejdsmarked og ATP (opgaven kan varetages af kommunen i forbindelse med lønadministrationen)
- Gennemførelse af nødvendige arbejdsmiljøforanstaltninger

Tabel 3: Arbejdsgiveropgaver.

Arbejdsopgave	Indhold
Ansættelse og afskedigelse af handicaphjælper	Arbejdsgiveren er juridisk set ansvarlig for, at ansættelse og afskedigelse af handicaphjælperne sker i overensstemmelse med gældende arbejdsretlige regler.
Ansættelsesbeviser	Arbejdsgiveren udarbejder ansættelsesbeviser til handicaphjælperne, jf. Lov om ansættelsesbeviser.
Udbetaling af løn	Arbejdsgiveren skal sørge for, at handicaphjælperne får den rigtige løn til tiden. Hvis borgeren eller nærtstående er arbejdsgiver, skal kommunen tilbyde at varetage lønadministrationen.
Indberetning af skat, indbetaling til ferie og barselsudligningsordning på det private arbejdsmarked, ATP og andre lovpligtige bidrag.	Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønadministrationen foregår i overensstemmelse med gældende regler. Hvis borgeren eller nærtstående er arbejdsgiver, skal kommunen tilbyde at varetage lønadministrationen.
Tegning af forsikringer	Arbejdsgiveren skal tegne de nødvendige forsikringer for borger/tilskudsmodtager og handicaphjælperne.
Arbejdsmiljø	Arbejdsgiveren er juridisk ansvarlig for at sikre, at det er de nødvendige arbejdsmiljørelaterede hjælpemidler i borgerens hjem, og at der gennemføres arbejdspladsvurdering (APV) i henhold til gældende regler på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljørelaterede hjælpemidler kan evt. leases af kommunen. Arbejdsgiverens ansvar for arbejdsmiljøet uddybes i kapitlerne 17 og 18 i Børne- og Socialministeriets vejledning.

3.2.3. OCN (Open College Network) – læringsprogrammer

For at opkvalificere relationen mellem borger og hjælper har Egmont Højskolen i perioden 2015-2017 gennemført et projekt, hvor der er udviklet to OCN-læringsprogrammer for BPA-arbejdsgivere/arbejdsledere og ét til BPA-assistenten (hjælperen). Open College Network (OCN) er en metode til at værdisætte kompetencer og læring udenfor det formelle uddannelsessystem.

Læringsprogrammet "Selvstændigt liv med handicap" indeholder 8 læringsforløb, som er målrettet borgere, der kommer direkte fra forældrehjemmet, ikke er afklarede mht. fremtidig hjælpeordning eller ikke umiddelbart er parate til at forholde sig til det at være arbejdsleder i en BPA-ordning. Programmet indeholder bl.a. læringsforløb med særlig fokus på at opnå og/eller dokumentere kompetencer i forhold til selvstændighed.

Læringsprogrammet "Borgerstyret personlig assistance" indeholder 42 læringsforløb, som er målrettet borgere, der har et ønske om at opnå og/eller dokumentere kompetencer som arbejdsledere i en BPA-ordning. Programmet indeholder læringsforløb, der dels er knyttet til de færdigheder, der for arbejdsledere er påkrævet i lovgivning og nødvendige i praksis, og dels de refleksioner, der er gode at have i forhold til et selvstændigt liv med BPA.

Borgerne kan fx dokumentere kompetencer inden for ansættelsessamtaler, vagtplanlægning, personalemøder, MUS og konflikthåndtering eller dokumentere deres refleksioner over, hvordan de tilrettelægger deres liv mht. fx personlig pleje, madlavning, rengøring og fritidsaktiviteter.

Elever på Egmont Højskolen har mulighed for at gennemføre udvalgte læringsforløb i de to OCN-læringsprogrammer. Programmerne kan desuden anvendes og udbydes af andre organisationer, der er certificeret i at kunne tilbyde OCN-læringsprogrammer. Kursister, der gennemfører et OCN-læringsforløb kan vælge at få et læringsbevis, der dokumenterer borgerens kompetencer på det givne tidspunkt.

Det er vigtigt at understrege, at kommunen ikke kan stille krav om, at en borger gennemfører et OCN-læringsprogram som forudsætning for, at borgeren bevilges BPA. Det er frivilligt for borgeren, om denne ønsker at gennemføre et OCN-læringsforløb, og om de ønsker at få et læringsbevis.

Bagerst i vejledningen er der et link til OCN Danmarks og Egmont Højskolens respektive hjemmesider. OCN kan oplyse hvilke organisationer i Danmark, der udbyder BPA-forløbene. Egmont Højskolen udbyder selv BPA-kurserne.

3.2.4. Krav om godkendelse af arbejdsgivere

Hvis borgeren eller en nærtstående ønsker at overføre sit tilskud til en forening eller privat virksomhed, eller kommunen har stillet krav om, at borgeren/den nærtstående overfører sit tilskud, kan borgeren/den nærtstående alene indgå aftale herom med foreninger og private virksomheder, der er godkendt af socialtilsynet til at varetage arbejdsgiverfunktionen i de nævnte ordninger. Det betyder, at borgeren eller den nærtstående ikke kan overføre tilskuddet til foreninger eller private virksomheder, der ikke er godkendt af socialtilsynet.

Følgende betingelser skal være opfyldt, for at foreningen eller den private virksomhed kan godkendes:

- Foreningen eller den private virksomhed skal være solvent
- Foreningen eller den private virksomhed skal have en kompetent ledelse og benytte sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere
- Ledelsen af foreningen eller den private virksomhed skal kunne påvise, at der i foreningen eller den private virksomhed er kendskab til ansættelsesret. Kendskabet skal påvises ved, at ledelsen indsender relevant dokumentation til

socialtilsynet, f.eks. om tidligere relevant erfaring, gennemførte kurser, uddannelser m.v.

Derudover skal socialtilsynet godkende virksomheden/foreningens årsbudget og revideret årsregnskab for deres aktiviteter i forhold til varetagelsen af arbejdsgiverfunktionerne.

Reglerne om godkendelse af og tilsyn med foreninger og private virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktioner i ordninger efter servicelovens §§ 95 og 96 følger af lov om socialtilsyn og er nærmere beskrevet i Børne- og Socialministeriets vejledning om godkendelses- og tilsynsordning for foreninger og private virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktioner i ordninger efter servicelovens §§ 95 og 96.

Som led i Socialstyrelsens opgave med at understøtte godkendelses- og tilsynsopgaven i socialtilsynet har Socialstyrelsen udarbejdet en web-håndbog for tilsynsførende, hvor socialtilsynet kan finde materiale om det nye tilsyn herunder gældende lov på området. Link til Socialstyrelsens side om godkendelse og tilsyn med foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktioner i BPA/KT-ordninger findes bagest i vejledningen.

3.3. Udmåling af timer

På baggrund af vurderingen af borgerens ønsker, ressourcer og funktionsevne vurderer kommunen, hvilket behov for hjælp borgeren har. Hjælpebehovet ligger til grund for den konkrete udmåling af hjælpetimer.

3.3.1. Udmåling af timer efter § 95

Udmålingen af timer efter § 95 foregår på samme måde som udmåling af personlig og praktisk hjælp i hjemmet (servicelovens § 83) eller afløsning og aflastning (servicelovens § 84). At hjælpen ydes efter § 95 har ikke betydning for det antal timers hjælp, borgeren er berettiget til. Der kan således også ydes døgnhjælp efter servicelovens § 95. Det er kun måden, hjælpen ydes på, der påvirkes af, om hjælpen ydes efter §§ 83-84 eller § 95.

Det følger af servicelovens § 95, stk. 3, at den nærtstående højst kan varetage pasningsopgaven i 48 timer om ugen, medmindre vedkommende har overdraget sit tilskud til en anden nærtstående/forening/privat virksomhed. Deles pasningsopgaven af flere nærtstående, der samtidig er tilskudsmodtagere, gælder det maksimale timetal for de nærtstående tilsammen. I særlige tilfælde kan kommunen dog beslutte, at en eller flere nærtstående kan varetage pasningsopgaven i mere end 48 timer om ugen.

Det betyder, at nærtstående, der ønsker at tage imod en KT-ordning hvor borgeren har et pasningsbehov på over 48 timer ugentligt, skal vejledes om, at de skal ansætte andre hjælpere til at indgå i borgerens hjælpeteam sammen med den/de nærtstående selv.

3.3.2. Udmåling af timer efter § 96

Når en borger bevilges hjælp efter § 96, skal hele borgerens behov for hjælp til praktisk bistand, pleje, overvågning og ledsagelse udmåles samlet efter § 96, med mindre borgeren ønsker at hjælpen sammensættes på anden vis – fx ved at en nærtstående eller hjemmeplejen varetager dele af hjælpen, jf. afsnit 2.2. ovenfor.

I Børne- og Socialministeriets vejledning, pkt. 32 beskrives, at kommunen skal foretage en individuel og helhedsorienteret behovsvurdering med udgangspunkt i, hvad den enkelte selv kan klare. Ifølge pkt. 28 skal kommunen tage stilling til, hvilke funktioner hjælperne skal dække, i hvor mange timer og på hvilke tidspunkter det primære hjælpebehov findes, og om hjælpen ydes i eller udenfor hjemmet.

Der er ikke fastsat nogen minimums- eller maksimumsgrænse for det antal timer, der kan bevilges. Som hovedregel vil borgere, som er i målgruppen for BPA dog ofte have

behov for hjælp i mange timer. En del af borgerne, som er i målgruppen for § 96, vil have behov for døgnhjælp.

Selvom kommunen vurderer, at borgeren har behov for døgnhjælp, kan borgeren i nogle tilfælde vælge at vedkommende ønsker at være alene i perioder på døgnet. Det kan fx være om natten, hvis borgeren ønsker at være alene med sin ægtefælle, og ægtefællen kan og vil påtage sig at hjælpe borgeren i dette tidsrum.

3.3.3. Respiratorbistand

Respiratorbehandling/ventilatørbistand kan ydes i kombination med BPA/KT. Regionen har ansvaret for respirationsbehandlingen og skal føre tilsyn med denne.

Respirationsbehandlingen betales af regionen, mens kommunen afholder udgiften til anden form for hjælp og pleje mv. efter serviceloven.

Det er en af de to landsdækkende sygehusafdelinger for respiratorinsufficiens, hhv. Respirationscenter Vest og Øst, som fastsætter det antal af timer, som patienten har behov for respiratorhjælp. Det er fortsat borgerens kommune, som fastsætter, hvor mange timer, hvor borgeren har behov for anden hjælp og pleje mv. efter serviceloven.

Hvis en borger både har behov for hjælp i form af BPA/KT og respirationshjælp, og hjælpen kan udføres af de samme handicaphjælpere, skal kommunerne indenfor regionen og regionen indgå aftale om en fælles løsning. Reglerne for indgåelse af denne aftale fremgår af Sundheds- og Ældreministeriets bekendtgørelse om fælles hjælperordninger til personer med kronisk respirationsinsufficiens.

Den administrative tilrettelæggelse af betaling mv. sker efter aftalen mellem kommuner og region. Det anbefales, at parterne aftaler regler for fordelingen af udgifterne i ordningerne. Hvis en aftale mellem regionen og kommunerne i regionen ikke indeholder principper for fordeling af de samlede udgifter til fælles hjælperordninger, afholder regionen 67 pct. af de samlede udgifter til en fælles hjælperordning, mens kommunen afholder 33 pct. af de samlede udgifter.

3.4. Beregning af tilskud

Når kommunen har taget stilling til, hvor mange timers hjælp en borger har behov for, skal kommunen beregne og udmåle et kontant tilskud til at dække de omkostninger, som følger af timeudmålingen.

Tilskuddet skal beregnes ud fra de krav, der fremgår af Børne- og Socialministeriets bekendtgørelse om udmåling af tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance efter serviceloven. Udmålingen skal bl.a. dække udgifter til hjælpernes løn, evt. tillæg, pension og andre afledte omkostninger.

I de tilfælde, hvor borgeren ønsker at overføre tilskuddet til en forening eller en virksomhed, skal kommunen desuden udmåle et tilskud til at dække de særlige opgaver, som er forbundet med at være arbejdsgiver.

Dengang udmålingsbekendtgørelsen blev udarbejdet, blev kommunerne under ét økonomisk kompenseret for indførelsen af de særlige regler om beregningen af kontant tilskud og BPA. I denne compensation er der fastlagt en række forudsætninger omkring kommunernes gennemsnitlige udgifter til ordningerne.

I de følgende afsnit gennemgås de forskellige elementer i beregningen af det kontante tilskud til borgere og arbejdsgivere. Nedenstående kan ikke læses som en facitliste til, hvordan der skal udmåles i den enkelte sag. Som tidligere beskrevet beror udmålingen af det kontante tilskud på en konkret og individuel vurdering i den enkelte borgers sag.

3.4.1. Fastlæggelse af kommunalt serviceniveau

KL anbefaler, at kommunen gennemgår de forskellige omkostninger, som skal udmåles til BPA/KT, jf. bekendtgørelsen, og træffer beslutning om fastlæggelse af et kommunalt serviceniveau for udmålingen af tilskud til BPA/KT.

Bekendtgørelsen fastslår kun, at kommunen skal dække de nødvendige omkostninger til BPA/KT. Der er derfor ikke givet et facit eller en standard for, hvilket serviceniveau kommunen skal vælge, men bekendtgørelsen fastsætter en række elementer, som kommunen skal tage stilling til i hver enkelt sag.

3.4.2. Udmåling af tilskud til løn, tillæg og pension til hjælperne

Borgerens hjælperne er ikke kommunalt ansatte medarbejdere og er derfor heller ikke omfattet af KL's overenskomster på det kommunale område. Det er alene kommunalbestyrelsens opgave som myndighed at udmåle tilskud til ansættelse af hjælpere med udgangspunkt i sammenlignelige faggrupper.

Serviceloven eller udmålingsbekendtgørelsen indebærer ikke en regulering af ansættelsesforholdene for hjælperne. Løn- og ansættelsesforholdene for hjælperne er et spørgsmål mellem arbejdsgiver og hjælperne.

Kommunalbestyrelsen er dermed i udmålingen af tilskud ikke forpligtet til at tage højde for borger/tilskudsmodtagers konkrete private aftaler eller særlige overenskomstmæssige forhold, som ligger ud over rammerne af udmålingsbekendtgørelsen.

Jf. udmålingsbekendtgørelsens § 5 skal kommunen som minimum tage udgangspunkt i grundlønnen for *sammenlignelige faggrupper*, når lønnen til hjælperne skal beregnes. Kommunen skal endvidere anvende samme udgangspunkt ved beregning af øvrige løndelev (diverse tillæg og pension), svarende til de vilkår, der gælder for den *sammenlignelige faggruppe*, hvis grundløn kommunen har taget udgangspunkt i.

Jf. udmålingsbekendtgørelsen, § 5, stk. 2 skal kommunen desuden sikre, at der ved beregningen af tilskuddet sikres den nødvendige rummelighed i udmålingen og herunder tages højde for tidsbestemte tillæg, stedbestemte tillæg, funktions- og kvalifikationstillæg m.v., arbejdsmarkedspension og anciennitetstillæg.

Som hovedregel er hjælpere ansat i BPA/KT ikke-faglært personale. En del kommuner tager udgangspunkt i timelønnen for kommunalt ansat uddannet social- og sundhedspersonale (løntrin 11 + 1124). Det er således alene, når kommunen vurderer, at borgeren har behov for uddannede hjælpere, at der skal tages højde herfor i udmålingen af tilskud til dækning af løn.

Hvis kommunen har valgt at tage udgangspunkt i grundlønnen for kommunalt ansat uddannet social- og sundhedspersonale (løntrin 11 + 1124), skal tillæg, arbejdsmarkedspension og anciennitetstillæg beregnes ud fra de vilkår, der gælder for kommunalt ansat uddannet social- og sundhedspersonale på løntrin 11 + 1124.

Statsforvaltningen har afgivet en udtalelse den 30. august 2016 om udmåling af tilskud i sager med borgerstyret personlig assistance jf. serviceloven og bekendtgørelse om udmåling af tilskud til borgerstyret personlig assistance. Statsforvaltningen udtalte, at det af bekendtgørelsens § 5, stk. 1 fremgår, at kommunens valgte udgangspunkt for udmålingen skal anvendes ved beregningen af alle de krævede elementer i udmåling af løn mv.

Det er Statsforvaltningens opfattelse, at dette således også gælder for udmåling af aften-, nat- og weekendtillæg.

Uanset hvilket udgangspunkt for timelønnen som kommunen vælger at udmåle tilskuddet ud fra, er det imidlertid ikke et krav, at kommunen udmåler omkostninger til lokalløn, fritvalgselementer, beklædningsgodtgørelse, forhøjelse af særlig feriegodtgørelse ud over 1 pct. eller 6. ferieuge (feriefridage), som bl.a. følger af den kommunale overenskomst for social- og sundhedspersonale. Dette følger af Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 77.

De forskellige løndele, som kommunen skal udmåle tilskud til fremgår af nedenstående tabel:

Tabel 4: Udmåling af løn til BPA/KT

Hvor mange timers hjælp skal der udmåles til?	Dette afhænger af kommunens vurdering af den enkelte borgers behov for hjælp.
Hvor mange hjælpere skal der udmåles til?	Borgeren/tilskudsmodtager vælger selv, hvor mange hjælpere vedkommende ønsker at ansætte. Borgeren skal dog som minimum ansætte tilstrækkeligt mange hjælpere til at kunne overholde arbejdsmiljølovens og arbejdstidsdirektivets regler om hjælpernes arbejdsvilkår og maksimal arbejdstid. Tilskudsmodtagere skal ansætte andre til at hjælpe sig med pasning af borgeren, hvis det samlede bevilgede timetal overstiger 48 timer om ugen.
Hvordan fordeler timerne sig på ugens dage og de forskellige tidspunkter på døgnet?	Fordelingen af timer i døgnet og om ugen afhænger af den enkelte borgers hjælpebehov og kommunens udmåling af timer.
Hvilke løntrin skal der udmåles til?	Der skal udmåles til sammenlignelige faggrupper. Det kan fx være løntrin 11 + 1124.
Hvordan beregnes tilskud til stedbestemte tillæg, funktions- og kvalifikationstillæg m.v. og anciennitetstillæg?	Beregningen af tilskud til disse elementer kan foretages ved at lægge 3,5 pct. til det valgte grundlønniveau, fx løntrin 11 + 1124.
Hvordan inkluderes tidsbestemte tillæg, herunder nattillæg?	I det omfang borgeren har behov for hjælp aften og nat, samt til lørdag og søndage/helligdage skal der udmåles tilskud til dækning af de tilsvarende tillæg til grundlønnen til de pågældende timer ud fra det valgte udgangspunkt.
Hvordan og hvornår inkluderes pension?	Ved udmåling af udgifter til arbejdsmarkedspension kan der tages udgangspunkt i en pensionsprocent på 13,89 pct. af grundlønnen (Pr. 1. april 2019 14,18 pct.). Når kommunen skal fastlægge, hvornår hjælperne har ret til arbejdsmarkedspension skal kommunen tage udgangspunkt i de vilkår, der gælder for de sammenlignelige faggrupper, der er taget udgangspunkt i ved beregningen af grundlønnen.
I hvilken grad kan der udmåles til rådighedstimer?	Der kan kun i helt særlige tilfælde udmåles tilskud til dækning af rådighedstimer til borgeren. Ved rådighedstimer forstås timer, hvor hjælperen er til stede, men hvor der kun helt undtagelsesvis udføres aktiviteter for borgeren, herunder i forbindelse med delt tjeneste eller ved et mere spredt hjælpebehov.
Hvordan inkluderes udgifter til personalemøder,	Kommunen er forpligtet til at tage højde for timer til personalemøder, når borgeren har ansat mere end en

MUS m.v.?	<p>hjælper, samt til medarbejderudviklingssamtaler m.v.</p> <p>Der kan fx udmåles samlet 7,5 timer pr. hjælper årligt til dette, svarende til 1,5 timer pr. kvartal til personalemøder og 1,5 timer pr. år til MUS.</p>
-----------	---

3.4.3. Udmåling af tilskud til lovpligtige bidrag

Det følger af udmålingsbekendtgørelsens § 5, stk. 5, at kommunen i forbindelse med udmåling af lønnen skal tage højde for omkostninger til feriepenge, feriegodtgørelse og ferie m.v. efter ferieloven, ATP samt andre lovpligtige bidrag. Pr. 1. maj 2018 er følgende bidrag lovpligtige for private arbejdsgivere:

- ATP – Arbejdsmarkeds Tillægspension – Arbejdsgiverbidraget udgør for en fuldtidsmedarbejder kr. 189,35 pr. måned. Medarbejderen trækkes tilsvarende et beløb svarende til halvdelen.
- AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag – bidraget udgør i 2018 kr. 2.702 pr. medarbejder pr. år. Derudover skal kommunen dække bidrag til praktikplads-AUB.
- AES – Arbejdsmarkeds Erhvervs sikring – Bidraget dækker en sikring mod erhvervs sygdomme. Bidragets størrelse afhænger af branchen. For branchen hjemmehjælp udgør arbejdsgiverbidraget i 2018 kr. 988 pr. medarbejder årligt.
- AFU – Arbejdsmarkeds Fond for Udstationerede – Bidraget udgør kr. 1,80 pr. medarbejder årligt.
- FIB - Finansieringsbidrag til dækning af en del af statens udgifter til dækning af ATP bidraget for personer, der ikke er i arbejde sygdom, arbejdsløshed m.v. - Bidraget udgør i 2018 kr. 2.184 pr. medarbejder årligt.

Hvis den nærtstående både er tilskudsmodtager og den der varetager plejeopgaverne for borgeren, har den nærtstående ikke krav på feriegodtgørelse. Ved udmålingen af tilskuddet i disse sager skal der således ikke udmåles tilskud til feriepenge m.v. Det fremgår af Ankestyrelsens principafgørelse 26-17.

I forhold til praktikplads-AUB skal kommunen være opmærksom på, at kommunen kun skal dække udgiften til praktikplads-AUB i det omfang arbejdsgiveren er forpligtet til at betale. Der gøres opmærksom på at arbejdsgivere kun skal betale praktikplads-AUB for faglærte medarbejdere. I AUB-ordningen betragtes man som faglært, hvis man har en erhvervsuddannelse som højst fuldførte uddannelse, uanset om stillingen kræver en faglært uddannelse.

KL anbefaler, at kommunen i udmålingen fastsætter tilskuddet til praktikplads-AUB ud fra et skøn over antal ansatte faglærte medarbejdere i ordningen. I BPA-arbejdsgiverens regnskab, jf. afsnit 3.7. nedenfor skal den faktiske omkostning fremgå (den afregning, arbejdsgiveren har modtaget fra ATP). En evt. difference skal afregnes mellem kommunen og BPA-arbejdsgiveren.

3.4.4. Tilskud til arbejdsgiveropgaven

Det følger af udmålingsbekendtgørelsens § 8, at kommunen skal udmåle et tilskud til dækning af omkostninger ved særlige opgaver forbundet med at være arbejdsgiver. Det er kun relevant i de sager, hvor borgere har valgt at lave en aftale om at overdrage deres tilskud til en privat virksomhed eller forening. Hvis tilskuddet overføres til en nærtstående, forudsættes denne ikke aflønnet for arbejdsgiveropgaven.

Tabel 5: Overførsel af tilskud til arbejdsgiveropgaven

Hvem er omfattet?	Modtagere af kontant tilskud eller BPA, der overfører tilskuddet til en forening eller til en privat virksomhed, der er godkendt af socialtilsynet.
Hvor mange timer?	Arbejdsgiveropgaven indeholder en række forskellige elementer. Bilag 1 beskriver forudsætningerne bag den

	<p>økonomiske kompensation. Forudsætningerne er beskrevet for de enkelte opgaver ift., hvor stor en andel af ordningerne opgaven forudsættes at være relevant for, og hvad det forudsatte tidsforbrug er. Der er tale om gennemsnitsforudsætninger.</p> <p>Timer til lønadministration er ikke inkluderet i ovenstående, men er nærmere beskrevet i afsnit 3.4.4. nedenfor.</p>
Hvilken lønsats?	<p>Tilskudsberegningen kan udregnes med en timeløn svarende til en løn, der udgøres af 50 pct. AC-løn (424,16 kr./timen) og 50 pct. HK-løn (325,42 kr./timen), inkl. 20 pct. overhead. Overhead dækker almindeligt kontorhold m.v.</p>

Kommunen kan beregne tilskuddet til arbejdsgiveropgaverne på forskellige måder. To forskellige procedurer beskrives nedenfor.

Model 1: Timeprisberegning af tilskud til arbejdsgiveropgaven

Kommunen kan beregne tilskuddet til arbejdsgiveropgaven ud fra de estimater, som fremgår af bilag 1, eller på baggrund af kommunens tidligere udgifter til at støtte borgeren med at varetage arbejdsgiveropgaverne. Tilskuddet kan i givet fald beregnes som et fast kronebeløb pr. hjælpertime, som udbetales til arbejdsgiveren oveni den sum, der er afsat til løn, diverse tillæg, pension, lovpligtige bidrag mv.

Model 2: Overheadberegning af tilskud til arbejdsgiveropgaven

Kommunen kan beregne tilskuddet til arbejdsgiveropgaven som en fast overheadprocent af tilskuddet til BPA/KT. Overheadprocenten kan fx fastlægges med udgangspunkt i den overheadprocent, som er normen for overhead til administration i den fælleskommunale og regionale rammeaftale.

Det er vigtigt at kommunen er opmærksom på, at tilskuddet til arbejdsgiveren ikke udmåles så snævert at borgeren ikke får mulighed for at udnytte sin ret til at overdrage sit arbejdsgiveransvar og tilskud til en forening eller privat virksomhed.

3.4.5. Lønadministration

Kommunen har pligt til at tilbyde at varetage lønadministrationen i ordningerne, hvis borgeren eller en nærtstående er arbejdsgiver for handicaphjælperne. Borgeren eller nærtstående kan takke nej til tilbuddet. I dette tilfælde skal kommunen afholde udgifterne til at varetage lønadministrationen efter regning.

Hvis borgeren/nærtstående takker ja tak til tilbuddet om kommunal lønadministration, kan kommunen vælge at lade kommunens løn- og personalekontor udføre lønadministrationen.

Kommunens løn- og personalekontor skal i dette tilfælde være opmærksomt på, at handicaphjælperne ikke er kommunalt ansatte, og derfor ikke er omfattet af de løn- og ansættelsesvilkår, samt overenskomster, som gælder for kommunalt ansat personale.

Lønadministrationen skal foregå med udgangspunkt i den individuelle ansættelsesaftale, som borgeren har indgået med sine hjælpere. Lønadministrationen skal således være opmærksomme på at hjælpere ikke ansættes efter kommunal overenskomst og at der derfor kan være udfordringer med at indpasse lønnen i kommunens lønsystem.

Kommunen kan også vælge at lade et privat firma udføre lønadministrationen på kommunens vegne. I dette tilfælde har kommunen dog fortsat ansvaret for, at administrationen foregår korrekt, og har ansvaret for at følge op og udarbejde regnskab for ordningen.

Hvis borgeren vælger at overføre tilskuddet til en privat virksomhed eller forening, er det virksomheden eller foreningen, som varetager lønadministrationen, og tilskud til dette skal indregnes i tilskuddet til arbejdsgiverens omkostninger.

3.4.6. Udgifter, som skal dækkes efter regning

Udmålingsbekendtgørelsen fastslår, at en række omkostninger relateret til BPA/KT skal dækkes efter regning. Det drejer sig om følgende omkostninger:

- Løn under sygdom
- Barns 1. og 2. sygedag
- Nødvendige forsikringer
- Bidrag i henhold til lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked
- Nødvendige kurser for hjælpere
- Nødvendige omkostninger ved overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen
- Lønadministration – såfremt borgeren ikke ønsker at benytte sig af kommunens tilbud om lønadministration

Forudsætningerne for beregning af tilskud til lønadministration er gennemgået i afsnit 3.4.5. ovenfor.

I tabellen nedenfor gennemgås, hvordan kommunen kan beregne tilskud til de øvrige omkostninger, der skal dækkes efter regning.

Tablet 6: Udgifter, som skal dækkes efter regning

Løn under sygdom	Kommunen skal dække omkostninger ved løn under sygdom for hjælpere som har haft mindst 8 ugers ansættelse som handicaphjælper og haft mindst 74 timers arbejde i denne periode.
Barns 1. og 2. sygedag	Når kommunen skal fastlægge, hvornår hjælperne har ret til barns 1. og 2. sygedag skal kommunen tage udgangspunkt i de vilkår, der gælder for de sammenlignelige faggrupper, der er taget udgangspunkt i ved beregningen af grundlønnen.
Forsikringer	KL anbefaler, at kommunen fastlægger et serviceniveau for nødvendige udgifter til forsikringer. Serviceniveauet skal ligges på et niveau, som gør det muligt for borgeren/arbejdsgiveren at tegne de nødvendige forsikringer.
Bidrag til barselsordning	Kommunen skal dække omkostninger ved bidrag i henhold til lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked – se www.barsel.dk .
Kurser for hjælperne	KL anbefaler, at kommunen fastlægger et serviceniveau for nødvendige udgifter til kurser for hjælperne. Serviceniveauet kan fx fastlægges med udgangspunkt i udgifter til de kurser, som kommunen udbyder til kommunalt ansat social- og sundhedspersonale. Kommunen kan tilbyde borgeren, at borgerens hjælpere kan deltage på kommunens egne kurser for kommunalt ansat social- og sundhedspersonale, fx kurser om forflytningsteknik.
Arbejds miljø	KL anbefaler, at kommunen fastlægger et serviceniveau for nødvendige udgifter relateret til at sikre arbejdsmiljøet for hjælperne. Serviceniveauet kan fx fastlægges med udgangspunkt i udgifter til at sikre arbejdsmiljøet for kommunalt ansat social- og sundhedspersonale. I tilskuddet til omkostninger ved overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indregnes arbejdsgiverens udgifter til gennemførelse af arbejdspladsvurdering (APV). I de tilfælde, hvor borgeren har valgt at overføre sit tilskud til BPA/KT til en forening eller privat virksomhed, kan kommunen tilbyde borgeren og virksomheden/foreningen at lease kommunale arbejdsmiljørelaterede hjælpemidler.

3.4.7. Udmåling af tilskud til andre udgifter

Jf. udmålingsbekendtgørelsen § 10 skal kommunen udmåle tilskud til dækning af direkte og indirekte omkostninger, der er forbundet med at ansætte hjælpere til hjælp i og udenfor hjemmet.

Det kan fx dreje sig om borgerens udgifter til porto og annoncering, ekstra forbrugsudgifter til vand, varme og el, andre mindre udgifter i husholdningen (fx sæbe, toiletpapir), handsker, masker og lignende til hjælperne. For modtagere af BPA jf. § 96 kan det også dreje sig om udgifter til hjælpernes entrébilletter, betaling for overnatning ved ledsagelse til kurser mv.

Hvis borgeren, som får BPA/KT, er pensionist efter reglerne i Lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig eller almindelig førtidspension m.v., skal kommunen foretage en konkret vurdering af, om borgerens omkostninger dækkes af et bistands- eller plejetillæg.

Borgerens øvrige udgifter, som er en følge af den nedsatte funktionsevne og er relateret til borgeren selv skal fortsat som hidtil dækkes efter reglerne om handicapbetingede merudgifter i servicelovens § 100.

3.5. Budget

Ifølge udmålingsbekendtgørelsen skal tilskuddet til BPA/KT udmåles ud fra et budget. I budgettet skal fordelingen af de enkelte poster, der ligger til grund for budgettet, være anført. Formålet med budgettet er, at det skal være muligt at efterprøve den kommunale udmåling.

Følgende faste udgifter/poster skal indgå i budgettet:

- Grundløn til handicaphjælperne
- Tillæg fx tidsbestemte tillæg, stedbestede tillæg, funktions- og kvalifikationstillæg mv.
- Anciennitetstillæg
- Arbejdsmarkedspension
- Feriepenge, feriegodtgørelse mv.
- Lovpligtige bidrag
- Evt. omkostninger til varetagelse af arbejdsgiveropgaver
- Afledte omkostninger

Kommunen har ikke pligt til at opstille budget for de udgifter der dækkes efter regning. KL anbefaler imidlertid, at kommunen udarbejder en budgetskaabelon, hvor samtlige udgiftsposter er taget med.

Fordelen ved et samlet budget er, at det gør det tydeligt og gennemskueligt for borgeren og evt. eksterne arbejdsgivere, hvilken økonomisk ramme og serviceniveau for tilskuddet, som kommunen i udgangspunktet har fastlagt. En budgetskaabelon for tilskuddet vil også kunne styrke kommunens økonomistyring og budgetopfølgning.

Det er vigtigt, at kommunen tilpasser budgettet efter de konkrete og individuelle behov, som den enkelte borger har. Kommunen skal være opmærksom på, at borgerens behov kan ændres i løbet af et bevillings år, fx på grund af sygdom, forværring/bedring af borgerens situation, hospitalsindlæggelse, mv.

En eventuel kommunal budgetskaabelon skal udarbejdes med udgangspunkt i de elementer, som er fastlagt i udmålingsbekendtgørelsen. Budgetskaabelonen kan fx udarbejdes på baggrund af følgende tabel. I tabellen gennemgås de relevante budgetposter opdelt på paragraffer i udmålingsbekendtgørelsen og punkter i Børne- og Socialministeriets vejledning.

Tabel 7: Budgetskabelon – Udmåling til BPA/KT

Budgetposter	Niveau
Udmåling af timer, VEJ pkt. 28.	Antal timer, som borgeren er visiteret til, herunder fordeling af timer dag, aften, weekender mv.
Løn til handicaphjælperne, BEK § 5	Afhænger af kommunens serviceniveau og den valgte grundløn, herunder den evt. overenskomst, som kommunen anvender som grundlag for beregningen
Rådighedsløn, BEK § 5, stk. 3	Der kan i helt særlige tilfælde ydes rådighedstimer – løn herfor beregnes fx med en procentdel af grundlønnen – Afhænger af kommunens serviceniveau og det valgte løntrin, herunder den evt. overenskomst, som kommuner anvender som grundlag for beregningen
Tillæg, BEK § 5, stk. 2.	Kommunen skal sikre, at der ved beregningen af tilskuddet sikres rummelighed til at dække tidsbestemte tillæg, stedbestede tillæg, funktionstillæg kvalifikationstillæg, og anciennitetstillæg. Niveauet afhænger af, hvornår på døgnet, borgeren har behov for hjælp og det udgangspunkt, kommunen har valgt at anvende for beregningen af grundløn.
Arbejdsmarkedspension, BEK § 5, stk. 2.	Kommunen skal sikre, at der ved beregningen af tilskuddet sikres rummelighed til at dække omkostninger til arbejdsmarkedspension til handicaphjælperne.
Feriepenge, feriegodtgørelse og ferie m.v. efter ferieloven, BEK § 5, stk. 5.	Kommunen skal indregne feriepenge mv. jf. ferieloven. Nærtstående, som er modtagere af kontant tilskud efter § 95, stk. 3 har ikke krav på feriegodtgørelse. Ved udmålingen af tilskuddet i disse sager skal der således ikke udmåles tilskud til feriepenge m.v.
Lovpligtige bidrag BEK § 5, stk. 5.	Kommunen skal indregne tillæg til lovpligtige bidrag, jf. punkt 3.4.3. ovenfor.
Arbejdsgiveromkostninger, BEK § 8	Kommunen skal udmåle et tilskud til at dække arbejdsgiveromkostninger, hvis borgeren eller tilskudsmodtageren har valgt at overdrage sit tilskud til en privat virksomhed/forening. Hvis tilskuddet er overført til en nærtstående skal der ikke udmåles tilskud til at dække arbejdsgiveromkostninger.
Afledte omkostninger, BEK § 10, VEJ pkt. 91.	Afhænger af kommunens serviceniveau og af de afledte omkostninger til handicaphjælperne, som borgeren har pga. BPA/KT.
Lønadministration, BEK § 9	Kommunen skal dække udgifter til lønadministration efter regning. Udmåles, hvis borgeren ikke tager imod kommunens tilbud om lønadministration, eller hvis borgeren overdrager arbejdsgiveransvaret til forening/virksomhed. Tilskuddet afhænger af kommunens serviceniveau.
Løn under sygdom BEK § 5, stk. 4.	Kommunen skal dække omkostninger ved løn under sygdom efter regning til handicaphjælperne, der har mindst 8 ugers ansættelse som handicaphjælper og mindst 74 timers arbejde i denne periode.
Barns 1. og 2. sygedag, BEK § 5, stk. 4	Kommunen skal dække omkostninger ved barns 1. og 2. sygedag efter regning.
Barsel, BEK § 6, stk. 1	Kommunen skal dække omkostninger ved evt. barsel efter regning. Kommunen skal indregne tilskud til barselsordningen for det private arbejdsmarked. Takst følger af www.barsel.dk
Forsikringer, BEK § 6, stk. 1	Kommunen skal dække udgifter til nødvendige forsikringer efter regning. Afhænger af borgerens behov og kommunens serviceniveau
Kurser for handicaphjælperne,	Kommunen skal dække omkostninger til nødvendige kurser mv. for handicaphjælperne efter regning med udgangspunkt i

BEK § 6, stk. 2	borgerens behov. Afhænger af borgerens behov og kommunens serviceniveau
Arbejds miljø, BEK § 7	Kommunen skal dække omkostninger til arbejds miljø efter regning, herunder fx udgifter til gennemførelse af arbejdspladsvurdering (APV) og til arbejds miljørelaterede hjælpemidler, borgeren har behov for.

I Børne- og Socialministeriets vejledning gennemgås de forskellige budgetposter mere detaljeret. Se ministeriets vejledning, afsnit IV.

3.6. Udbetaling af tilskud

Det følger af servicelovens § 96 a, stk. 2, at tilskuddet udbetales månedsvis forud, hvis borgeren selv eller en nærtstående er arbejdsgiver. Har borgeren indgået aftale om, at tilskuddet overføres til en forening eller privat virksomhed, som herefter er arbejdsgiver for hjælperne, udbetales tilskuddet månedsvis bagud.

Jf. Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 93, er det hensigtsmæssigt, at kommunen er opmærksom på, at proceduren for udbetaling af tilskuddet tilrettelægges således, at foreningerne og de private virksomheder modtager tilskuddet så betids, at udbetalingen af hjælperløn kan ske uden unødigt belastning af foreningernes og virksomhedernes økonomi og likviditet. Det kan fx være den tredjesidste eller den fjerdesidste hverdag i den måned, som tilskuddet vedrører.

I Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 96, tabel 3, er det gengivet hvordan pengestrømmen går mellem kommunen og borgeren, tilskudsmodtager, nærtstående eller andre arbejdsgivere.

I de situationer, hvor borgeren selv eller en nærtstående er arbejdsgiver for handicaphjælperne, og selv står for lønadministrationen, er det en fordel, hvis borgeren/tilskudsmodtager/nærtstående opretter en erhvervskonto, således at personens privatøkonomi ikke blandes sammen med udgifter til hjælperordningen.

3.6.1. Flytning over kommunegrænser

Der er i serviceloven fastsat særlige regler for udbetaling af tilskud til BPA/KT, når en borger flytter fra en kommune til en anden. Formålet med reglerne er at undgå, at borgeren står uden hjælp i overgangsperioden, fra vedkommende flytter og til den nye kommune, borgeren flytter til, har truffet beslutning om hjælp og støtte.

Ifølge servicelovens § 96 b, stk. 1 gælder det, at borgerens hidtidige opholdskommune, uanset reglerne i § 9 i Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, skal fortsætte udbetalingen af tilskud, indtil den nye opholdskommune har truffet afgørelse om tilskud efter §§ 95 eller 96.

Ifølge servicelovens § 96 b, stk. 2 har den hidtidige opholdskommune, som har udbetalt tilskud efter stk. 1, krav på refusion af sine udgifter til tilskuddet fra den nye opholdskommune. Refusionskravet omfatter tilskud, som den hidtidige opholdskommune har betalt efter borgerens flytning fra den tidligere opholdskommune og frem til datoen for den nye opholdskommunes afgørelse.

3.6.2. Dødsfald

Det følger af servicelovens § 96 c, at hvis borgeren, der modtager tilskud efter §§ 95 og 96, dør, bortfalder tilskuddet ved udgangen af den måned, hvor dødsfaldet er sket. Kommunen skal dog dække eventuelle omkostninger til handicaphjælperne i minimum en måned efter udgangen af den måned, hvor dødsfaldet er sket.

Formålet med reglerne er bl.a. at undgå, at tilskudsmodtagere efter servicelovens § 95, stk. 3 skal risikere at stå uden indtægt fra den ene dag til den anden, samtidig med, at tilskudsmodtageren netop har mistet et nært familiemedlem eller lign, eller at

tilskudsmodtageren skal dække lønomkostninger til ansatte handicaphjælpere i opsigelsesperioden fra et evt. fælles bo.

Der kan være behov for, at kommunen vejleder borgeren om, hvordan opsigelse af handicaphjælpere bør ske i forbindelse med dødsfald, herunder at dette med fordel kan indskrives i ansættelsesaftaler med handicaphjælperne. Kommunen bør være opmærksom på at vejlede tilskudsmodtageren, således at der ikke opstår lønomkostninger ud over den periode kommunen er forpligtet til at dække.

3.7. Regnskab

Ifølge udmålingsbekendtgørelsens § 14 skal der udarbejdes et årligt regnskab for tilskud til BPA/KT.

Regnskabet udarbejdes af borgeren eller tilskudsmodtager, hvis borgeren/tilskudsmodtager/nærtstående selv står for lønadministrationen.

Regnskabet udarbejdes af kommunen, hvis det er kommunen, der varetager lønadministrationen, eller kommunen har valgt at købe lønadministrationen hos et privat firma.

Hvis borger/tilskudsmodtager har valgt at overføre sit tilskud til en forening eller privat virksomhed, skal foreningen/virksomheden udarbejde regnskabet.

Regnskabet skal indeholde en opgørelse over udmålte og forbrugte timer. Derudover indeholder bekendtgørelsen ingen øvrige formkrav til, hvordan regnskabet skal se ud.

Kommunen kan dog med fordel udarbejde en skabelon for opstilling af regnskabet, og en procedure for hvordan kommunen følger op på regnskabet. På denne måde er arbejdsgiveren eller kommunens løn- og personalekontor bekendt med, hvilke betingelser kommunen stiller til, hvad regnskabet skal indeholde og hvordan kommunen følger op på regnskabet.

I de sager, hvor borgeren har overdraget arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed eller forening, vil det være en fordel, hvis kommunen fra starten har givet besked til virksomheden/foreningen om, hvilke informationer og opgørelser, regnskabet skal indeholde.

Følgende forhold er væsentlige at tage med i regnskabet:

- Udmålte timer
- Forbrugte timer
- Forbrug i relation til nødvendige omkostninger, herunder udgifter til
 - Forsikringer
 - Arbejdsmiljø, herunder APV-hjælpe midler
 - Kurser
- Sygefravær blandt handicaphjælperne
- Vikarforbrug
- Evt. barsel
- Lovpligtige bidrag (herunder praktikplads-AUB)

Det er væsentligt, at regnskabet kan give et retvisende billede af det konkrete forbrug i forhold til bevillingen. Det kan være en fordel at opstille et mere detaljeret regnskab, fx med opgørelse af omkostninger i månedsintervaller, så kommunen fx kan gå tilbage og se på vikarforbruget i en bestemt måned. Dette skal dog sammenholdes med, at det ikke bør medføre for store administrative byrder for kommunen eller arbejdsgiveren at opstille regnskabet.

3.7.1. Løbende regulering af udbetalinger

Nogle kommuner vælger at følge op på udbetalinger til kontant tilskud og BPA oftere end én gang om året i forbindelse med, at der skal udarbejdes regnskab. Dette kan

især være relevant, hvis borgeren eller tilskudsmodtager/nærtstående er arbejdsgiver og selv står for lønadministrationen.

I disse tilfælde kan det aftales med borgeren, at der sker en tættere opfølgning på udbetalinger, således at borgeren eller kommunen ikke risikerer, at der oparbejdes et stort merforbrug eller underskud i løbet af året.

Såfremt borgeren har oparbejdet et stort merforbrug eller underskud bør kommunen revurdere sagen hurtigst muligt og bl.a. undersøge, om borgerens behov for hjælp har ændret sig, om borgeren opfylder kravene for at modtage kontant tilskud eller BPA, samt om borgeren kan varetage arbejdsleder- og/eller arbejdsgiveransvaret.

Hvis borgeren har overdraget sit tilskud til en privat virksomhed, forening eller nærtstående, som herefter er arbejdsgiver for handicaphjælperne, har den private virksomhed, forening eller nærtstående et løbende ansvar for sammen med borgeren at sikre, at handicaphjælperne løser de opgaver, der er ansat til, og herunder at borgeren ikke forbruger flere timer end det bevilgede.

3.7.2. Kontrol

Kommunen har en række muligheder for løbende at føre kontrol med, at midlerne til kontant tilskud eller BPA ikke anvendes imod hensigten med lovgivningen.

Det gælder både i forhold til den løbende afregning for ydelser i BPA/KT-ordninger og i forbindelse med tilsynet med ordningerne (læs mere om tilsynet i afsnit 3.9. nedenfor).

På et åbent samråd i Folketingets Socialudvalg den 10. februar 2011 gennemgik den daværende socialminister kontrolmulighederne, som beskrives nedenfor.

For at sikre at ydelser, der dækkes af kommunen efter regning, afspejler et reelt forbrug hos borgeren, kan kommunen anmode om, at borgeren attesterer forbruget, inden regninger videresendes til kommunen.

I forbindelse med tilsynet med den enkelte ordning kan kommunen anmode borgeren om en række oplysninger som grundlag for kommunens tilsyn med, om borgeren får den hjælp, der var hensigten med ordningen, om borgeren tilrettelægger arbejdet på en hensigtsmæssig måde, og om der er andre forhold, der giver anledning til en særlig indsats i forhold til borgeren.

Ministeren mener at kommunen i konkrete sager kan anmode om oplysninger om antallet af ansatte hjælpere, arbejdsskemaer mv. og herunder fx også samtlige lønsedler eventuelt for en begrænset periode som et led i den samlede vurdering af, om ordningen fungerer efter hensigten.

3.7.3. Tilbagebetaling

I det omfang borgeren har forbrugt færre timer end udmålt, skal arbejdsgiveren tilbagebetale tilskuddet hertil, jf. udmålingsbekendtgørelsens § 15.

Borgeren kan dog indgå aftale med kommunalbestyrelsen om, at udbetalt tilskud til uforbrugte timer overføres til det efterfølgende år og anvendes efter nærmere aftale, eller modregnes i førstkommande udbetaling.

Jf. udmålingsbekendtgørelsens § 16 gælder det endvidere, at tilskud, der ikke er anvendt til de formål, der er nævnt i servicelovens §§ 95, 96 og 96 a, skal tilbagebetales til kommunalbestyrelsen.

3.8. Opfølgning

Det følger af servicelovens § 148, stk. 2, at kommunen løbende skal følge de enkelte sager for at sikre sig, at hjælpen fortsat opfylder sit formål. Kommunen skal herunder

være opmærksom på, om der er behov for at yde andre former for hjælp. Opfølgningen skal ske ud fra modtagerens forudsætninger og så vidt muligt i samarbejde med denne.

Opfølgningen er væsentlig i forhold til den løbende justering af hjælpen, som både kan betyde, at en borger skal have udmålt flere eller færre timer. En ændring af timetallet kan fx være relevant, hvis borgerens behov for hjælp øges/mindskes, eller hvis borgerens behov for ledsagelse udenfor hjemmet øges/mindskes.

Den løbende opfølgning er endvidere væsentlig i forhold til at sikre, at borgeren får den hjælp, vedkommende er visiteret til, og at borgeren fortsat har ressourcer til at være arbejdsleder og evt. arbejdsgiver.

Kommunen beslutter selv, hvor ofte og hvordan der skal følges op. Det er hensigtsmæssigt, at kommunen tilrettelægger en opfølgning, som er fleksibel og tilstrækkelig, uden samtidig at pålægge borgeren eller kommunen en unødigt og utryghedsskabende kontrol. Hvis der er tale om en velfungerende ordning, som har fungeret over flere år, kan der derfor aftales længere intervaller for opfølgning med borgeren.

Det skal understreges, at uanset at der er aftalt længere intervaller, har kommunen en pligt til at følge op, hvis der sker ændringer i borgerens behov.

Kommunens opfølgning – og evt. tilsynet (se nedenfor) – kan med fordel kobles til, at der skal udarbejdes regnskab for BPA/KT-ordningen. Ved opfølgning kan kommunen fx tage regnskabet med til borgeren, der som bevillingshaver skal kunne bekræfte at have modtaget de beskrevne ydelser.

Der skal først og fremmest være balance i forhold til bevilling, og borgeren skal kunne bekræfte, at hjælpen er modtaget, har været nødvendig og matcher behovet, også fremover.

3.9. Tilsyn

Jf. Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, § 16, skal kommunen føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses. Tilsynet omfatter både indholdet af tilbuddene og den måde, opgaverne udføres på.

Derudover skal kommunen føre det personrettede tilsyn med de BPA/KT-ordninger, som kommunen i forhold til den enkelte person har truffet afgørelse om, jf. serviceloven § 148, stk. 1.

Det er nærmere beskrevet i Børne- og Socialministeriets vejledning, kapitel 7, punkt 58, hvad tilsynet omfatter. Vejledningen anbefaler herunder, at der normalt føres tilsyn med sagerne mindst en gang årligt.

Kommunen skal huske at være opmærksom på, at tilsynet kan tilrettelægges fleksibelt, således at der kan tilrettelægges et mere intensivt tilsyn, fx hvor der tidligere har været særlige forhold eller problemstillinger i forhold til borgerens tilrettelæggelse af ordningen eller lignende.

Socialtilsynet fører driftsorienteret tilsyn med foreninger og private virksomheder for at sikre, at de fortsat opfylder betingelserne for godkendelse, jf. afsnit 3.2.4. Socialtilsynets tilsyn har til formål at sikre, at tilskud til ansættelse af hjælpere og BPA anvendes efter formålet så borgerne kan opnå tryghed ved indgåelse af aftaler om overførsel af tilskud.

Socialtilsynet skal varetage tilsynsopgaven på baggrund af relevant information, herunder:

- Foreningens eller den private virksomheds budget og regnskab

- Oplysninger indhentet fra foreningen eller den private virksomhed
- Oplysninger indhentet fra de borgere, der har indgået aftale med foreningen eller den private virksomhed
- Oplysninger indhentet fra de kommuner, der har visiteret borgeren til hjælpen

Det er vigtigt at være opmærksom på, at Socialtilsynet ikke fører tilsyn med de enkelte ordninger, hvor en forening/virksomhed fungerer som arbejdsgiver for en borger. Socialtilsynet vurderer således ikke den faglige kvalitet af hjælpernes opgavevaretagelse overfor borgeren. Det er fortsat kommunen, der fører tilsyn med borgerens ordning, og om borgeren får den fornødne hjælp, jf. servicelovens § 148.

3.10. Frakendelse

På baggrund af den løbende opfølgning og tilsynet kan kommunen blive opmærksom på, at en borger ikke længere opfylder betingelserne for at modtage BPA/KT. I disse tilfælde skal kommunen revurdere sagen og evt. beslutte, at borgeren frakendes kontant tilskud eller BPA/KT.

Hvis en borger ikke længere er berettiget til BPA/KT, vil det ofte betyde, at borgeren skal indstille sig på et liv på andre præmisser og med væsentlig færre muligheder for at tilrettelægge sit liv fleksibelt og ud fra individuelle behov. Det er derfor vigtigt, at en frakendelse er nøje begrundet, og at der er taget stilling til, hvilken hjælp, borgeren skal have i stedet for BPA/KT.

Hvis kommunen træffer afgørelse om frakendelse eller nedsættelse af hjælp efter §§ 95 eller 96 skal dette meddeles til borgeren/tilskudsmodtageren med et varsel på mindst 14 uger fra borgerens modtagelse af afgørelsen. Iværksættelse af kommunens afgørelse må i de tilfælde, hvor borgeren eller tilskudsmodtageren vælger at klage over kommunens afgørelse til Ankestyrelsen, først påbegyndes, når varslingsperioden er udløbet.

I de tilfælde, hvor borgeren vælger at klage over kommunens afgørelser vil det betyde, at borgeren ikke vil være forpligtet til at begynde af afvikle ordningen og dermed afskedige hjælpere, før efter de 14 uger er gået. Hvis borgeren ikke klager kan afviklingsperioden foregå indenfor 14 ugers perioden.

I forbindelse med frakendelse af BPA/KT bør kommunen oplyse borgeren om følgende:

- Varsel for ophør af ordningen (14 uger)
- Hvilke ydelser ordningen hidtil har bestået af
- Hvilke ydelser kommunen ikke længere vurderer borger er berettiget til
- Hvilke ændringer i borgers situation der begrundes ændringen i hjælpen
- Handleplan for fremtidig indsats
- Klagefrist

Ankestyrelsen har truffet afgørelsen C-12-05, hvoraf det fremgår, at kommunen bør tilbyde borgeren en handleplan jf. servicelovens § 141, når en BPA/KT frakendes. Handleplanen skal bl.a. indeholde oplysninger om den indsats, som kommunen vil yde borgeren i stedet for BPA/KT.

I nogle tilfælde kan det være en brugbar løsning, at kommunen ansætter borgerens handicaphjælpere i kommunens hjemmepleje og laver konkrete individuelle aftaler om, at borgerens hidtidige handicaphjælpere fortsat primært løser opgaver i borgerens hjem, ligesom servicelovens § 94 kan anvendes.

I andre tilfælde kan det være et alternativ til BPA/KT, at borgeren tilbydes en plejebolig eller lign., fordi vedkommendes situation er væsentligt forværret, fx på grund af en alvorlig progredierende lidelse.

I alle tilfælde er det vigtigt, at kommunen er opmærksom på sin pligt til omsorg i forhold til personer med betydelig nedsat psykisk funktionsevne, der ikke kan tage vare på deres egne interesser, jf. servicelovens § 82.

Heraf følger også kommunens pligt til at påse, om der er pårørende eller andre, der kan varetage interesserne for en person med betydelig nedsat psykisk funktionsevne.

4. Kommunernes rådgivningsforpligtelse

Kommunen skal som myndighed informere borgeren klart om rettigheder og forpligtelser i BPA/KT jf. de almindelige bestemmelser om rådgivning og vejledning i både serviceloven og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Kommunen skal ved etablering af en BPA/KT-ordning sikre, at borgeren får den fornødne vejledning om de opgaver og det ansvar, der er forbundet med arbejdsgiveropgaven i en BPA/KT-ordning. Kommunens ansvar er beskrevet i Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 9.

Kommunale sagsbehandlere mv. kan ikke forventes at kende alle ansættelsesretlige forhold, løn- og ansættelsesvilkår for privatansatte handicaphjælpere, arbejdsmiljø, mv. Det er derfor væsentligt, at kommunen kan henvise borgeren til andre myndigheder, som kan yde rådgivning.

Børne- og Socialministeriet har indgået aftale med virksomheden Kooperationen, som er en privat uafhængig organisation. Kooperationen har oprettet hjemmesiden "BPA-arbejdsgiver", og yder gratis rådgivning for borgere med BPA/KT om:

- Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere/handicaphjælpere
- Fortolkning af overenskomster
- Ferielovgivning
- Sygdom
- Barsel
- Ligebehandlingsregler
- Arbejdsmiljø
- Udviklingssamtaler
- Konfliktløsning mv.

Link til Kooperationens hjemmeside "BPA-arbejdsgiver" forefindes bagerst i vejledningen.

Nogle kommuner har brug for rådgivningen til udarbejdet af det skriftligt materiale, retningslinjer og/eller en håndbog om BPA/KT. Kommunen udleverer dette materiale til borgeren, når denne bevilges BPA/KT. En del kommuner har også lagt det skriftlige materiale ud på deres hjemmeside.

Kooperationens rådgivningsfunktion "BPA-arbejdsgiver" afholder temadage mv. for borgere om fx arbejdsmiljøregler. Nogle kommuner og handicaporganisationer mv. arrangerer desuden kurser for brugere i opgaven som arbejdsleder/-giver og for handicaphjælpere i arbejdet som handicaphjælper.

5. Arbejdsgiverforpligtelser

Et centralt element i BPA/KT er, at det er borgeren, eller den tredjepart som borgeren har overdraget sit tilskud til, der er arbejdsgiver i ansættelsesretlig forstand. Kommunen er ikke arbejdsgiver for handicaphjælperne, og borgeren kan ikke overdrage arbejdsgiveropgaven til kommunen.

Det er vigtigt, at kommunen er opmærksom på denne forskel mellem BPA/KT og andre kommunale støtteordninger. Kommunen skal yde generel rådgivning af borgeren om konsekvenserne af at modtage støtte efter servicelovens §§ 95-96, herunder rådgive om, hvad det betyder, at borgeren påtager sig et arbejdsleder- og evt. arbejdsgiveransvar, når vedkommende accepterer en BPA/KT-ordning.

KL anbefaler imidlertid, at kommunen afholder sig fra at rådgive borgeren om den konkrete tilrettelæggelsen af ordningen og handicap Hjælpernes løn- og ansættelsesvilkår. Det anbefales, at kommunen i stedet henviser borgeren til den uafhængige rådgivningsfunktion BPA-arbejdsgiver. Se link til rådgivningsfunktionen bagerst i vejledningen. Kommunens ansvar er således primært at udmåle et tilskud til borgeren, og at føre tilsyn med, at borgeren får den bevilgede hjælp. Hvordan borgeren udmønter tilskuddet, og herunder hvordan handicap Hjælperne er ansat, er ikke kommunens ansvar. Se ministeriets vejledning, pkt. 43.

Afsnit 5 nedenfor gennemgår, hvordan kommunen kan støtte og rådgive borgere, som selv ønsker og magter både at varetage arbejdsleder- og arbejdsgiveropgaverne i en BPA/KT.

5.1. CVR-nummer

Udgangspunktet er, at alle arbejdsgivere skal have et CVR-nummer (CVR står for det Centrale Virksomhedsregister - tidligere SE-nummer). Det gælder således også borgere med en BPA/KT ordning.

5.2. Forsikringer

En arbejdsgiver har forsikringspligt i henhold til arbejdsskadeforsikringsloven, når vedkommende selv ansætter og aflønner private handicap Hjælperne.

Det betyder at arbejdsgiveren i en BPA/KT-ordning skal sørge for, at de ansatte handicap Hjælperne er tilstrækkelig dækket af forsikring fx i tilfælde af arbejdsskade og under ophold i udlandet.

Nedenfor er oplyst en række relevante forsikringer uden, at listen skal betragtes som udtømmende.

Forsikringsforholdene for ansættelsen kan oplyses i ansættelsesbeviset.

5.2.1. Arbejdsskadeforsikringen

Lov om arbejdsskadesikring vedrører forholdet mellem arbejdsgiver og ansatte. Ifølge loven skal enhver arbejdsgiver have en forsikring, der dækker sine ansatte, hvis de kommer til skade under arbejdet.

Rent teknisk er arbejdsskadeforsikringen delt op i en forsikring for arbejdsulykker og en erhvervs sygdomsforsikring, som betales via et AES bidrag, der opkræves af ATP.

Sikringspligten omfatter ikke medhjælp under arbejde i privat husholdning, hvis den samlede beskæftigelse for alle ansatte herved ikke overstiger 400 timer i et kalenderår.

5.2.2. Erhvervsansvarsforsikring

Ifølge dansk ret hæfter arbejdsgiveren for det erstatningsansvar, som de ansatte måtte pådrage sig ved uagtsomme handlinger, når de arbejder, jf. Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 45.

Borgerens private ansvarsforsikring (indboforsikring) dækker kun ansvar, som en ansat påfører i forbindelse med almindelig husførelse. Handicap Hjælperens egen ansvarsforsikring dækker kun det ansvar, handicap Hjælperen påfører som privatperson og ikke på arbejdet.

Borgeren bør derfor som arbejdsgiver sikre sig mod de økonomiske følger af et eventuelt erstatningsansvar ved at sørge for at tegne en erhvervsansvarsforsikring. Forsikringen er frivillig, men tegner arbejdsgiveren ikke forsikringen, må borgeren selv betale for de ansattes skadevoldende handlinger. Ligesom ved en privat ansvarsforsikring dækker forsikringen ikke, hvis en ansat laver skader med vilje.

5.2.3. Rejseforsikring

Borgeren er som hovedregel dækket af det blå sygesikringsbevis under ophold i et andet EU/EØS-land eller Schweiz. Rejsesygesikringen dækker ikke udgifter til behandling af kroniske sygdomme og sygdomme, der var til stede før afrejsen.

Det blå kort dækker udgifter til læge- og hospitalsbehandling, medicin, tandlægehjælp mv. i det omfang, der opstår et behov for behandling under ophold i indtil 1 år i et andet EU/EØS-land og i Schweiz. Det kan være ferieophold, erhvervsrejser, studieophold, au pair ophold mv. Udgifterne dækkes på samme vilkår som for offentligt syge(for)sikrede i opholdslandet.

Ved anden behandling end hospitalsbehandling stilles den sikrede som opholdslandets sikrede. Hvis den udenlandske behandler kan afregne direkte med syge(for)sikringen i opholdslandet, vil den sikrede kun blive afkrævet en evt. egenbetaling. Den sikrede skal derfor ikke lægge ud for alle udgifter, men betale egenbetalingen. I nogle lande, fx Frankrig og Belgien skal sikrede selv betale hele regningen og efterfølgende søge refusion i den lokale syge(for)sikring i opholdslandet eller efter hjemkomsten gennem den danske kommune.

Det blå sygesikringskort dækker således ikke en evt. egen betaling i det pågældende land og heller ikke udgifter til sygehjemtransport.

For yderligere oplysninger om det blå kort henvises til Styrelsen for Patientsikkerheds hjemmeside (se link bagerst i vejledningen).

Rejsen betragtes ikke som en ferierejse for handicaphjælperne. Handicaphjælperne, som er med på ferierejse, er på arbejde en del af tiden, og vil derfor være dækket af arbejdsskadeforsikringen. Der vil ikke være tale om rent arbejde fra handicaphjælperens side, hvorfor der for "fritiden" skal tegnes en erhvervsrejseforsikring, før handicaphjælperen er fuldt dækket.

5.3. Arbejdsmiljø

Arbejdet som handicaphjælper foregår i arbejdslederens – dvs. borgerens – private sfære. Borgeren er både arbejdsleder, evt. arbejdsgiver og den person, handicaphjælperen skal hjælpe. Det giver nogle særlige udfordringer.

Arbejdsgiver og arbejdsleder har begge et stort ansvar for, at arbejdsmiljøet i en BPA/KT-ordning er godt, og at samarbejdet mellem borger, evt. tilskudsmodtager og handicaphjælperne fungerer godt.

BFA, Branche-Fællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration har udarbejdet en vejledning om handicaphjælperes arbejdsmiljø. Vejledningen handler om alle de forhold, handicaphjælperen kan møde i sit arbejde. Vejledningen kan downloades fra hjemmesiden "arbejdsmiljøweb" – se link bagerst i denne vejledning.

5.3.1. Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljø er reguleret i arbejdsmiljøloven samt lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. arbejdstidsdirektivet (direktiv 93/104/EF af 23. november 1993).

I henhold til arbejdsmiljøloven er det ikke alle lovens bestemmelser, der finder anvendelse på arbejde udført i arbejdsgivers private husholdning. Det afhænger af indholdet i handicaphjælperens arbejde, om det kan karakteriseres som arbejde i privat husholdning.

Opgaver der har karakter af professionel personlig pleje, fx hjælp til bad med brug af lift, er omfattet af arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver. Derfor skal der udarbejdes en arbejdspladsvurdering for dette arbejde. Det følger af en afgørelse fra Arbejds miljølagenævnet (j.nr. 59000140-07).

Opgaver som fx rengøring og indkøb kan derimod henregnes til opgaver som arbejde i privat husholdning. Det arbejde vil som udgangspunkt ikke være omfattet af alle arbejdsmiljølovens bestemmelser. Arbejde med tekniske hjælpemidler og med stoffer og materialer er dog omfattet af arbejdsmiljølovens regler, selvom arbejdet udføres i arbejdsgiverens private husholdning.

Arbejds miljøløvens regler om daglig hviletid, ugentligt fridøgn og APV gælder ikke, hvis arbejdet kan karakteriseres som arbejde udført i arbejdsgiverens private husholdning. Arbejds miljøløvens regler om arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler mv. gælder dog i alle tilfælde.

Hvis arbejdet ikke kan karakteriseres som arbejde udført i arbejdsgiverens private husholdning, gælder arbejdsmiljølovens regler fuldt ud

5.3.2. Arbejdstidsdirektivet

I henhold til arbejdstidsdirektivet er der hjemmel til at undtage ansatte i hjemmet fra at være omfattet af bestemmelserne om arbejdstid. Denne undtagelse er ikke benyttet i Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

Det er dog væsentligt at understrege, at tilskudsmodtagere efter servicelovens § 95, stk. 3, der selv udfører arbejdet som handicaphjælper, ikke er omfattet af arbejdstidsdirektivet, idet de ikke er lønmodtagere. Imidlertid er der i servicelovens § 95 stk. 3, 2.-4. pkt. fastsat en lignende regel for tilskudsmodtagere, der selv udfører arbejdet som handicaphjælper.

Handicaphjælperer er derudover som udgangspunkt omfattet af alle lovens bestemmelser, herunder nedenstående bestemmelser om arbejdstid:

48 timer pr. uge i gennemsnit

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på fire måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Pause

Ansatte med en daglig arbejdstid på mere end seks timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses.

Helbreds kontrol

Ansatte, som er beskæftiget med natarbejde, skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder natarbejde og derefter inden for et regelmæssigt tidsrum på mindre end tre år. Bestemmelsen gælder kun for personer, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

5.3.3. Handicaphjælperens arbejdsopgaver

Indholdet i en handicaphjælperens jobfunktion kan ofte kun beskrives overordnet, da opgaverne vil variere alt efter den enkelte borgers handicap, behov og ønsker. Der kan derfor ikke altid peges på specielle kvalifikationer, der er nødvendige for at kunne besidde et sådant job. Her er der især tale om BPA i henhold til § 96, da en handicaphjælper i forhold til § 95 ofte har nogle mere specifikke arbejdsopgaver.

"Hjælpeordningen er anderledes, end det man traditionelt ser på arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på, at en række specielle forhold gør sig gældende:

- Arbejdsgiveren skal acceptere, at det private hjem er en arbejdsplads.
- Den ansatte skal respektere, at arbejdspladsen er et privat hjem.
- Den ansatte skal udføre mange forskelligartede opgaver – nogle af dem er af meget personlig art.
- Der stilles store krav til begge parter med hensyn til tavshedspligt, fleksibilitet og rummelighed".

Citatet er fra pjecen: "I gensidig respekt", som er udarbejdet af FOA og Danske Handicaporganisationer.

Det helt centrale i forhold til den handicaphjælper, som den pågældende borger vælger at ansætte, er kemien. At handicaphjælperen fungerer godt sammen med brugeren og får hverdagen til at fungere bedst muligt i forhold til personlig pleje, husholdning og hjælp til aktiviteter i og udenfor hjemmet. Generelt består hjælpeopgaverne af praktisk og personlig pleje, hjælp til påklædning, madlavning, spisning og husførelse. Ofte forudsætter arbejdet som handicaphjælper også, at handicaphjælperen har kørekort og kan køre borgeren de steder hen, vedkommende har behov for.

Ordningens styrke er dens frihed og fleksibilitet, som medfører, at borgeren i så høj grad som muligt føler sig kompenseret i forhold til sit handicap i de mange forskellige gøremål, der er i løbet af en dag. Ordningens styrke er ligeledes, at borgeren selv har mulighed for at vælge sine handicaphjælpere og inden for de rammer der er, aftale hvordan arbejdet skal foregå.

Modtageren af BPA/KT og handicaphjælper bør i forbindelse med ansættelsessamtalen tale om, hvilke arbejdsopgaver der ligger i det konkrete job og hvilke forventninger, borgeren har til handicaphjælperen og hvilke arbejdstider og øvrige vilkår, handicaphjælperen skal arbejde under. Dette bør, jf. afsnit 5.4.1., fremgå af den ansættelseskontrakt, der bliver udfærdiget.

5.4. Løn- og ansættelsesvilkår

Serviceloven indeholder ingen bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold for handicaphjælpere. Serviceloven og udmålingsbekendtgørelsen indeholder alene regler for, hvordan kommunen skal udmåle tilskud til ordningerne, men kun ganske få regler om, hvordan borgeren skal administrere tilskuddet (fx at der skal udarbejdes et regnskab).

Ansættelsesforholdet mellem en BPA-arbejdsgiver og en handicaphjælper er privatretligt, og kommunen kan og skal ikke blande sig i, hvilke løn- og ansættelsesvilkår parterne aftaler indbyrdes. Derfor er det altså ikke de kommunale overenskomster og aftaler m.m., der gælder. F.eks. gælder ferieloven og ikke den kommunale ferieaftale.

Det er vigtigt, at kommunen rådgiver borgeren om dette, og at borgeren ikke kan henvise hjælperne til at ringe til kommunen, hvis de har spørgsmål til deres løn- og ansættelsesvilkår. Det er særligt vigtigt i de tilfælde, hvor kommunen varetager lønadministrationen for borgeren, og der derfor måske står kommunens navn på hjælperens lønseddel.

5.4.1. Funktionær eller ej?

Det er relevant i forhold til bl.a. løn under sygdom, barsel og opsigelsesvarsel at klarlægge, om en handicaphjælper er funktionær, og dermed omfattet af Funktionærloven. Handicaphjælpere vil som altovervejende hovedregel **ikke** være omfattet af funktionærloven. Begrundelsen gennemgås i det følgende.

Der er to betingelser, der skal være opfyldt for, at en handicaphjælper kan være funktionær i lovens forstand. Den ene betingelse er, at handicaphjælperen har en arbejdsuge på mere end otte timer. Den anden betingelse er, at handicaphjælperen overvejende udfører funktionærarbejde i form af klinisk bistandsydelse af ikke håndværks- eller fabriksmæssig art. Forarbejderne til loven giver ikke megen vejledning om, hvilke grupper der beskæftiger sig med klinisk bistandsydelse, men sygeplejersker nævnes som et eksempel.

Typisk vil handicaphjælpernes primære arbejdsopgaver være husligt arbejde, i form af hjælpeopgaver af praktisk og personlig pleje, hjælp til påklædning, madlavning, spisning og husførelse. Arbejdsopgaverne vil derfor typisk ikke kunne betegnes som klinisk bistandsydelse.

For så vidt angår handicaphjælperne, der arbejder som respiratorhjælper, har Højesteret i marts 2004 afsagt en dom, der fastslår, at en respiratorhjælper ikke er funktionær. Arbejdet, der blev udført i borgerens hjem, og blev tilrettelagt efter aftale med denne, bestod bl.a. i at passe borgerens tracheostomi, hjælpe med personlig hygiejne og påklædning og udføre diverse huslige gøremål, såsom at købe ind og lave mad.

Højesteret fastslog, at handicaphjælperen ikke var omfattet af funktionærloven, da det efter en samlet vurdering af oplysningerne om borgerens forskellige arbejdsopgaver og arbejdets ufaglærte karakter ikke var godtgjort, at arbejdet overvejende bestod i klinisk bistandsydelse af ikke håndværksmæssig karakter.

Med støtte i Højesterets argumenter vil handicaphjælperne derfor som altovervejende hovedregel altså **ikke** være omfattet af funktionærloven. Konkrete omstændigheder kan medføre, at en handicaphjælper er funktionær, men det hviler på en konkret vurdering af stillingens indhold og kommer i sidste ende an på en konkret prøvelse ved domstolene.

5.4.2. Databeskyttelsesreglerne

I det omfang borgeren behandler personoplysninger ved automatiseret (elektronisk) databehandling, fx udarbejder og opbevarer ansættelsesbreve elektronisk, er behandlingen omfattet af databeskyttelsesreglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven. Dette gælder også, når opgaven som arbejdsgiver varetages af en nærtstående eller af en virksomhed/forening, der er godkendt af Socialtilsynet.

Borgeren/den nærtstående/virksomheden vil som dataansvarlig være forpligtet til at overholde de grundlæggende principper for databehandling. Borgeren skal også overholde reglerne om behandlingshjemmel, behandlingssikkerhed og databrud mv. Da borgeren agerer som privat arbejdsgiver, er der ikke et krav om udpegning af en databeskyttelsesrådgiver (DPO).

Som dataansvarlig skal man opfylde en række forpligtelser overfor den ansatte hjælper, blandt andet oplysningspligten og retten til indsigt med videre. Om oplysningspligten se nedenfor under afsnit 5.4.4 om ansættelsesbrevet.

Databeskyttelsesloven finder også anvendelse ved manuel behandling af personoplysninger, hvis oplysningerne findes i et register.

Der er ikke krav om, at der indgås en databehandleraftale, når kommunen udbetaler lønnen til hjælperne for borgeren.

Der henvises til Datatilsynets vejledninger for en nærmere beskrivelse af den dataansvarliges forpligtelser. Disse findes på Datatilsynets hjemmeside. Se link bagest i vejledningen.

5.4.3. Ansættelsesbevis

Ifølge Lov om ansættelsesbeviser skal arbejdsgiver senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er begyndt, bekræfte vilkårene ved et ansættelsesbevis. Dette gælder ansættelsesforhold, hvor den ansatte arbejder mere end otte timer om ugen og er ansat i et tidsrum længere end én måned.

Overordnet er det væsentligt, at borgeren er helt klar over, hvilke ansættelsesvilkår han/hun kan aftale i ansættelseskontrakten, og som der er dækning for i den kommunale bevilling.

Det er væsentligt, at borgeren ikke får opfattelsen af, at han/hun kan aftale alle de vilkår, det er muligt i ansættelseskontrakten, og at der herefter er dækning for disse omkostninger i den kommunale bevilling. Kommunen skal klart og tydeligt rådgive borgeren om, at de løn- og ansættelsesvilkår, borgeren aftaler med handicaphjælperne, skal kunne rummes inden for den bevilling, der ydes af kommunen i henhold til udmålingsbekendtgørelsen. Hvis borgeren ønsker at tilbyde handicaphjælperne bedre løn- og ansættelsesvilkår, end denne ramme giver mulighed for, vil det være for borgerens egen regning.

5.4.4. Indholdet i et ansættelsesbevis

I det følgende beskrives, hvilke oplysninger, et ansættelsesbevis som minimum skal indeholde, jfr. lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbevisloven fastsætter alene, hvad der skal oplyses om.

Loven regulerer ikke hvilke konkrete ansættelsesvilkår, der er gældende i ansættelsesforholdet. Efter loven omfatter oplysningspligten alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller arbejdsgivers adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og eventuelt kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

Punkterne 1-10 er en opstilling fra § 2, stk. 2 i lov om ansættelsesbeviser. Oplysninger i forhold til punkt 10 vil ikke kunne udfyldes i forhold til borgere, der ansætter en handicaphjælper på individuelt aftalte vilkår, der ikke er omfattet af en overenskomst på området. Der kan f. eks. anføres følgende i ansættelsesbeviset: "Ingen kollektiv

overenskomst er gældende. Ansættelsen sker i h. t. individuel aftale i h. t. nærværende ansættelsesbevis”.

De oplyste vilkår er ikke udtømmende, og det er ikke i loven fastsat, hvad der er et væsentligt vilkår. Udgangspunktet er, at et vilkår er væsentligt, hvis det er et forhold, som arbejdsgiveren mener, den ansatte ikke må være i tvivl om.

Som eksempel på væsentlige vilkår kan nævnes:

- Særlige arbejdstidsbestemmelser (aften-natarbejde)
- Søndags- og helligdagsarbejde
- Arbejde under udlandsophold
- Aktiv deltagelse i vandet til svømning
- Særlige bestemmelser for merarbejde, som fx.: - akut sygdom hos borgeren, hvor hjælp er nødvendig, og handicaphjælperen må blive ud over den faste tidsbevillingsramme
- Hjælp til træning
- Sekretærarbejde
- Særlige opgaver i en familie med børn
- Ledsagelse under hospitalsophold
- Skal kunne køre bil

Som omtalt under afsnit 5.4.2. om databeskyttelsesreglerne har den ansatte hjælper som registreret en række rettigheder, som man som dataansvarlig skal opfylde.

De registreredes rettigheder omfatter blandt andet, at man som dataansvarlig har en oplysningspligt. Denne oplysningspligt kan opfyldes som et bilag til ansættelsesbrevet.

Hjælperen skal blandt andet have oplysning om, hvem der er dataansvarlig, om formålet med databehandlingen, hvilke oplysninger, som behandles, samt hvor oplysningerne indhentes, og hvem de videregives til. Der skal også oplyses om retsgrundlag for behandlingen, og hvor længe oplysningerne opbevares. Endelig skal hjælperen have oplysning om sine rettigheder, det vil sige retten til indsigt mv. Læs mere om oplysningspligten i Vejledningen om registreredes rettigheder, som kan findes på Datatilsynets hjemmeside (se link bagest i vejledningen).

Konsekvens af manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis

En arbejdsgiver, der ikke har overholdt sin oplysningsforpligtelse, kan ved domstolene pålægges at betale en godtgørelse til medarbejderen. I ansættelsesbevislovens § 6 er der fastsat regler for godtgørelsens størrelse. Godtgørelsen kan for den enkelte lønmodtager ikke overstige 13 ugers løn, dog kan godtgørelsen i sager, hvor der foreligger skærpede omstændigheder forhøjes op til 20 ugers løn. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om manglen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis manglen er undskyldelig, hvilket for eksempel kan være tilfældet, hvor der er tale om en førstegangsovertrædelse, og manglen i øvrigt ikke har haft konkret betydning for lønmodtageren.

Den omstændighed, at kommunen administrerer lønudbetalingen for borgeren, medfører ikke, at kommunen bliver arbejdsgiver, og dermed hæfter for en evt. godtgørelse.

I henhold til serviceloven og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område har kommunerne en forpligtelse overfor borgeren til at rådgive om de forpligtelser, der følger af at være arbejdsgiver.

Det anbefales imidlertid, at kommunen afholder sig fra at rådgive konkret om ansættelsesvilkår for borgerens ansatte hjælpere, ligesom kommunen heller ikke skal påtages sig opgaven med at udforme ansættelsesbreve m.v. Herved undgår

kommunen også at ifalde ansvar, hvis der skulle være fejl eller mangler i ansættelsesbrevet. Se afgørelse herom i afsnit 5.5. Det anbefales, at kommunen i stedet henviser borgeren til den uafhængige rådgivningsfunktion BPA-arbejdsgiver. Borgeren kan her hente skabelon til ansættelseskontrakter samt søge gratis rådgivning om de konkrete arbejdsgiverforpligtelser. Se link til rådgivningsfunktionen bagerst i vejledningen.

5.4.4. Løn

Som nævnt i afsnit 5.4. ovenfor er den konkrete aflønning af handicaphjælpere ikke reguleret i lovgivningen.

Ankestyrelsen har bl.a. i principafgørelse 98-16 fra 20/12 2016 slået fast, at kommunen ikke er bundet af de lønaftaler, som borgeren indgår med handicaphjælperne. Ankestyrelsen kan således kun tage stilling til, om kommunen har udmålt tilskuddet med udgangspunkt i overenskomsten for sammenlignelige faggrupper således, at borgeren med det fastsatte tilskud kan rekruttere og fastholde personale, men tilskuddet kan ikke øges ved borgers aftale med hjælpere om højere løn.

Det er således borgeren selv, der er ansvarlig for at fastsætte lønnen, hvad enten det sker ved individuel aftale eller i henhold til en overenskomst, og det bør ske på en måde, så det kan holdes inden for det budget, som kommunen fastsætter. Hvis borgeren således betaler en højere løn, er det borgeren selv, der må betale differencen.

5.4.5. Arbejdstid, arbejdstidsbestemte tillæg og anciennitet

Det fremgår af udmålingsbekendtgørelsen, at der i udmålingen af tilskuddet til løn skal tages højde for arbejdstidsbestemte tillæg (aften-, nat-, weekend- og søgnehellighedstillæg). Det er derfor nødvendigt at tage stilling til, hvornår og på hvilket tidspunkt af døgnet, hjælpen forudsættes ydet under hensyntagen til intentionerne med ordningen om at sikre en fleksibel ordning, hvor borgerens selvbestemmelse og mulighed for at leve et selvstændigt liv understøttes.

Det skal fremgå af handicaphjælperens ansættelsesbevis, hvor mange timer den ansatte er ansat til at arbejde pr. uge. I forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet, vil det formentlig være mest hensigtsmæssigt, at arbejdstiden fastsættes som et ugentligt gennemsnit over en periode. I ansættelsesbeviset skal der tages stilling til periodens længde (normperioden). Perioden angives i et antal uger.

Indeholder ansættelsesbeviset ikke bestemmelser om mer- og overarbejde, må det antages, at handicaphjælperen ikke vil være forpligtet til at udføre mer- og/eller overarbejde. Dette følger af en dom fra EF-domstolen.

Betaling for arbejde på ubekvemme tidspunkter¹ kaldes arbejdstidsbestemte tillæg. Der findes mange måder at fastsætte honorering for arbejde på ubekvemme tidspunkter. Borgerne kan f.eks. beslutte at følge satserne i en kommunal arbejdstidsaftale. Det kan fx være "Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v., der er indgået mellem KL og FOA" (FK-Løn 79.01) eller "Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, der er indgået mellem KL og FOA m.fl." (FK-Løn 04.81).

Udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg forudsætter imidlertid en detaljeret registrering af, hvem der har vagt på hvilke tidspunkter. For at lette administrationen kan borgeren/arbejdsgiveren overveje et fast årligt/månedligt tillæg, der dækker arbejde på skæve tidspunkter. Tillæggene kan evt. differentieres således, at ikke alle handicaphjælpere får samme tillæg, men at tillæggets størrelse er afhængig af antallet

¹ Ubekvemme tidspunkter defineres i reglen som arbejde i aften- og nattetimer, og på lørdage, søndage og søgnehellidage.

af vagter på ubekvemme tidspunkter over en vis periode. Da området ikke er lovreguleret, er mulighederne mange, og kan derfor tilpasses den individuelle planlægning.

5.4.6. Pension

Det fremgår af udmålingsbekendtgørelsen, at der i udmålingen af tilskuddet til løn skal tages højde for arbejdsmarkedspension til handicaphjælperne. Det vil derfor også være naturligt at borgeren/arbejdsgiveren aftaler, at pension indgår som en del af lønvilkårene for hjælperne, og at pensionens størrelse fastsættes efter samme principper som udmålingen af tilskuddet.

5.4.7. Ferie

Ferieloven gælder for handicaphjælperne. I henhold til ferieloven har handicaphjælperne ret til fem ugers ferie, uanset om der er optjent ret til feriegodtgørelse eller ej. Hvis handicaphjælperen ikke har optjent ret til feriegodtgørelse, må handicaphjælperen selv finansiere ferien.

Ferie optjenes i perioden 1. januar - 31. december, og skal afholdes i det efterfølgende ferieår, der går fra 1. maj til 30. april. Eksempelvis skal ferie optjent i perioden 1. januar - 31. december 2010 afholdes i perioden 1. maj 2011 til 30. april 2012. Bemærk, at der pr. 1. september 2020 træder en ny ferielov i kraft, idet enkelte regler dog træder i kraft allerede 1. januar 2019. Den nye ferielov betyder bl.a. at ferie fremover optjenes og afvikles løbende i ansættelsesforholdet (samtidighedsferie).

Hvis borgeren planlægger at holde egen ferie uden handicaphjælperen, skal handicaphjælperen have et varsel inden ferien starter. For hovedferieperioden (1. maj – 30. september) skal der, hvis enighed om ferieafholdelsen i øvrigt ikke kan opnås, gives et varsel på tre måneder. For den resterende periode, et varsel på én måned. For yderligere information om ferie henvises til bekendtgørelsen og vejledningen herom.

Det bemærkes særligt, at kommunen ikke er forpligtiget til at udmåle tilskud i forhold til forhøjelse af ferietillæg og / eller 6. ferieuge. Dette følger af Børne- og Socialministeriets vejledning, punkt 76.

5.4.8. Sygdom

Det fremgår af udmålingsbekendtgørelsen, at kommunen skal dække omkostninger til løn under sygdom for handicaphjælperne efter regning, når de har været ansat som handicaphjælper i mindst 8 uger, og når de har haft mindst 74 timers arbejde i denne periode. Da borgerens handicaphjælper som udgangspunkt jf. afsnit 5.4.1. ikke er omfattet af funktionærloven, har de alene ret til løn under sygdom hvis det er aftalt eller de omfattes overenskomst hvoraf denne ret fremgår. Idet kommunen alene refunderer udgiften til løn under sygdom efter medarbejderne har været ansat i 8 uger og har haft mindst 74 timers arbejde, bør borgeren ved fastsættelse af ansættelsesvilkårene for hjælperne tage højde herfor.

Kommunen og arbejdsgiveren bør aftale nærmere, hvordan afregningen finder sted. Afregningen kan foregå på flere måder. Fx kan arbejdsgiveren for BPA-KT-ordningen sende en regning for lønnen til den faste hjælper, som skal udbetales samtidig med, at borgerens tilskud går til at dække udgifter til en vikar. Arbejdsgiveren kan også fakturere kommunen direkte for udgifterne til vikaren.

Kommunen skal være opmærksom på at rådgive borgeren om, at borgeren skal søge om sygedagpengerefusion, når dette er muligt.

For yderligere information – se Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside. Se link bagerst i vejledningen.

5.4.9. Barns 1. og 2. sygedag

Det fremgår af udmålingsbekendtgørelsen, at kommunen skal dække omkostninger til løn under barns 1. og 2. sygedag efter regning. Retten til barns 1. og 2. sygedag er imidlertid ikke en lovfastsat ret, men følger alene af overenskomst eller individuel aftale. Hvis borgerens hjælpere ikke er omfattet af en overenskomst, er det altså alene, en ret medarbejderne har, hvis det aftales i deres ansættelsesbrev.

5.4.10. Barsel

Af ansættelsesbrevet skal fremgå, i hvilket omfang hjælperen har krav på løn under barsel.

Kommunen skal i henhold til udmålingsbekendtgørelsens § 6 dække omkostningerne til løn under barsel. Det drejer sig for det første om omkostningerne til arbejdsgivers bidrag til barselsfonden, jf. lov om barselsudligning. Endvidere skal kommunen, hvis refusionen fra barselsfonden er mindre end den fast påregnelige løn for hjælperen, dække forskellen.

Det betyder, at borgeren alene kan få refunderet udgifter til løn under barsel i en periode svarende til den periode, der kan ydes refusion fra barselsfonden.

Den offentlige barselsfond for private arbejdsgiver yder refusion for løn udbetalt under barsel i op til 4 uger før forventet fødsel til mor, 2 uger efter fødsel til mor, 2 ugers fædreorlov efter fødsel, og 25 ugers fællesorlov, der kan deles mellem far og mor. Det må derfor anbefales, at borgeren ikke aftaler ret til løn under barsel for sine hjælpere herudover.

Handicaphjælperer har i øvrigt ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, jf. barselsloven, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 13. november 2009.

Retten til dagpenge i forbindelse med fravær er også reguleret af loven.

Den samlede orlovsperiode som fremgår af lovgivningen kaldes populært "barselorlov" under ét.

Der er forskellige rettigheder og muligheder i forskellige perioder af orloven.

Perioderne er:

- Graviditetsorlov
- Barselorlov
- Forældreorlov

Graviditetsorlov

Moderen har ret til 4 ugers orlov forud for forventet fødselstidspunkt

Barselorlov

Moderen har ret til fravær 14 uger efter fødslen.

Faderen har ret til fravær i to sammenhængende uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet i hjemmet. Såfremt arbejdsgiveren er indforstået, kan de to uger holdes senere inden for de første 14 uger efter fødslen.

Forældreorlov

Fjorten uger efter fødslen, har forældrene ret til 32 ugers fravær, hver især. Faderen kan bruge forlods af sin fraværs- og dagpengeret ved at påbegynde forældreorloven inden udløbet af de 14 uger.

Lovgivningen giver mulighed for en fleksibel tilrettelæggelse af barsels- og forældreorloven. Der kan være tale om:

- Forlængelse af orlovsperioden med enten otte eller 14 uger

- Udskydelse af forældreorloven
- Genoptagelse af arbejdet delvist og derved forlængelse af orloven

For yderligere information se evt. link til den uafhængige rådgivningsfunktionens hjemmeside (Kooperationen) og Beskæftigelsesministeriets vejledning om barselsorlov. Link til begge findes bagerst i nærværende vejledning.

5.4.11. Ophør af ansættelsesforholdet

Der er ingen regler i lovgivningen om opsigelsesvarsel for handicaphjælpere. Parterne er derfor bundet af det opsigelsesvarsel, som de aftaler skal finde anvendelse, og som fremgår af ansættelsesbeviset eller en evt. overenskomst.

Nogle handicappede borgere har hyppige indlæggelser på sygehus af kortere eller længere varighed. Nogle borgere får bevilliget tilskud til ansættelse af handicaphjælpere under sygehusindlæggelsen. Andre borgere bevilliges ikke tilskud til ansættelse af handicaphjælpere i denne periode, da udgangspunktet er, at borgeren modtager den nødvendige hjælp af sygehusets personale under indlæggelse.

I de sidstnævnte tilfælde er det vigtigt, at borgeren kan frigøre sig fra lønforpligtelsen. Det bør derfor anbefales, at borgeren fastsætter regler i ansættelsesaftalen om, at hjælperne kan hjemsendes uden løn under borgerens hospitalsindlæggelse mv., hvor borgeren ikke modtager tilskud. Det bør også anbefales borgeren, at der i ansættelsesaftalen kan fastsættes et kortere opsigelsesvarsel i tilfælde af at borgeren dør.

Såfremt handicaphjælperen undtagelsesvist varetager arbejdsopgaver, der gør, at vedkommende har funktionærstatus, følger denne opsigelsesvarslerne i funktionærloven, se afsnit 5.4.1.

5.4.12. Betaling for 1. og 2. ledighedsdag

Hvis handicaphjælperen er medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse skal borgeren efter omstændighederne i f. m. afskedigelse af handicaphjælperen, godtgøre handicaphjælperen ved betaling for 1. og 2. ledighedsdag (G-dage). Om betaling skal ske afgøres konkret i hvert enkelt tilfælde i overensstemmelse med de herom gældende regler vedr. arbejdsløshedsforsikring m.v. Se evt. link til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside herom, bagerst i nærværende vejledning.

5.5. Erstatningskrav mod borgeren

Ansættelsesforholdet mellem borgeren og handicaphjælperen er privatretligt. Såfremt der i ansættelsesforholdet opstår tvister om, hvorvidt borgeren har overholdt de vilkår, der fremgår af handicaphjælperens ansættelsesbevis og lovgivningen på området, kan handicaphjælperen rejse en civil sag mod borgeren eller den forening eller virksomhed, der måtte have overtaget arbejdsgiveransvaret ved domstolene. I disse tilfælde vil det som alt overvejende hovedregel være borgeren der hæfter. Nedenfor er beskrevet en række eksempler her på.

Ansættelsesbevis

Som det fremgår af afsnit 5.4.1 bør kommunen ikke hjælpe borgerne med udformning af ansættelsesbreve, idet kommunen i så fald kan risikere at i falde ansvar for mangler. Det fremgår af en dom fra Vestre Landsret fra 20/5 2014. Her havde kommunen uden at være forpligtet hertil påtaget sig opgaven med at udforme ansættelsesbreve for Borgerens ansatte. Da det senere viste sig at ansættelsesbrevene var behæftet med fejl blev borgeren dømt til at betale en bod på kr. 5.000 til sin ansatte. Da det imidlertid var kommunen der havde udformet ansættelsesbrevet uden at borgeren havde haft indflydelse på det blev kommunen samtidigt dømt til at holde borgeren skadesløs.

Bod i forbindelse med urimelig afsked

Hvis borgeren afskediger en medarbejder i strid med gældende lovgivning eller overenskomst og dømmes til at betale en godtgørelse, skal kommunen ikke dække borgerens udgift hertil. Det blev slået fast i Ankestyrelsens principafgørelse nr. 46-09.

Af afgørelsen fremgår, at der ikke er hjemmel i serviceloven til at dække bod pålagt af ligestillingsnævnet. Sagen drejede sig om en borger, der i strid med ligebehandlingsloven havde afskediget en gravid medarbejder og som i den anledning af Ligebehandlingsnævnet blev pålagt at betale en bod til medarbejderen. Borgeren klagede herefter til ankestyrelsen med påstand om, at kommunen skulle holde ham skadesløs, bl.a. fordi han ikke mente kommunen havde ydet tilstrækkelig rådgivning. Det fik han som nævnt ikke medhold i.

Konkurs

Hvis borgeren har videregivet arbejdsgiveransvaret til en virksomhed, som efterfølgende går konkurs, opstår den situation, at der hurtigt skal findes en løsning på hvem, der så skal løse opgaven hos borgeren. Hvis borgeren i den situation vælger at overtage de ansatte, vil der højst sandsynligt være tale om en virksomhedsoverdragelse.

Betydningen heraf er, at borgeren overtager ansvaret for betaling af løn og andre ydelser, som medarbejderne på grund af konkursen ikke har modtaget og at borgeren ikke vil kunne få dækket disse udgifter af kommunen. Dette er fastslået i en dom fra Retten på Bornholm fra 20. marts 2017.

Med de nye regler i serviceloven om, at virksomheder, der overtager arbejdsgiveransvaret, skal godkendes af det sociale tilsyn og at afregningen til virksomhederne fremover sker bagud, må det formodes, at antallet af konkurser vil blive kraftigt reduceret og at problemet således reduceres.

6. Oversigt over relevante love og regler og links til mere information

Love og bekendtgørelser

Om ordningerne

- Lov om social service, LBK nr. 1114 af 30. august 2018
- Lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, LBK nr. 1064 af 21. august 2018
- Lov om socialtilsyn, LBK nr. 42 af 19. januar 2018
- Bekendtgørelse om udmåling af tilskud til borgerstyret personlig assistance efter servicelovens §§ 95 og 96, BEK nr. 1246 af 13. november 2017
- Bekendtgørelse om fælles hjælperordninger til personer med kronisk respirationsinsufficiens, BEK nr. 987 af 24. august 2015
- Bekendtgørelse om socialtilsyn, BEK nr. 1251 af 13. november 2017

Om ansættelsesvilkår

- Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), LBK nr. 827 af 23. juni 2017
- Lov om sygedagpenge, LBK nr. 38 af 19. januar 2018
- Lov om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven), Lov nr. 417 af 8. maj 2006
- Lov om arbejdsmiljø, LBK nr. 1084 af 19. september 2017
- Lov om arbejdsskadesikring, LBK nr. 216 af 27. februar 2017
- Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, LBK nr. 896 af 24/08/2004
- Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, LBK nr. 1002 af 24. august 2017
- Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), LBK nr. 240 af 17. marts 2010
- Ferielov, lov nr. 60 af 30. januar 2018

Vejledninger til love mv.

Om ordningerne

- Vejledning om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance borgerstyret personlig assistance, VEJ nr. 10325 af 12. december 2017
- Vejledning om fælles hjælperordninger til personer med kronisk respirationsinsufficiens, VEJ nr. 10338 af 24. august 2015
- Vejledning om retssikkerhed og administration på det sociale område, VEJ nr. 10283 af 7. december 2017
- Vejledning om godkendelses- og tilsynsordning for foreninger og private virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktioner i ordninger efter servicelovens §§ 95 og 96, VEJ nr. 10264 af 19. december 2017
- Vejledning om socialtilsyn, VEJ nr. 9300 af 30. april 2015

Om ansættelsesvilkår

- Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel, VEJ nr. 9051 af 9. februar 2018
- Vejledning om ansættelsesbeviser, VEJ nr. 9845 af 1. januar 2006

Retsinformation

Her kan du finde nyeste udgave af alle de love, bekendtgørelser og vejledninger, der er nævnt ovenfor: <http://www.retsinfo.dk>

Information i øvrigt

Ankestyrelsen

Her kan du bl.a. kan læse om afgørelser og praksisundersøgelser om BPA/KT og andre ydelser efter serviceloven, fx merudgiftsydelse, hjælpemidler mv.

<http://www.ankestyrelsen.dk/>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Her kan du finde vejledning om ferie og om, hvordan man søger refusion for sygedagpenge:

<http://star.dk>

Arbejds miljøweb

Her kan du finde en branchevejledning om handicaphjælperes arbejdsmiljø, som er udarbejdet af BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration:

<https://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed/handicaphjaelperens-arbejdsmiljoe>

ATP's barselfond

Her kan du læse mere om barselsfonden for private, som gælder for handicaphjælperne:

<http://www.barsel.dk>

Beskæftigelsesministeriet

Beskæftigelsesministeriets hjemmeside:

<http://www.bm.dk>

Specialfunktionen Job og Handicap rådgiver bl.a. om personlig assistance til handicappede i erhverv: <https://star.dk/handicap>

Center for Offentlige Kompetenceudvikling (COK)

COK udbyder kurser for kommunale medarbejdere om mange emner, herunder visitation og udmåling til BPA/KT. Kontakt COK for nærmere information på:

<http://www.cok.dk>

Danske Handicaporganisationer

Danske Handicaporganisationer (DH) er paraplyorganisation for de danske handicaporganisationer. De 34 organisationer i DH har tilsammen over 330.000 medlemmer og dækker alle typer handicap. DH beskæftiger sig med handicappolitik, der er af fælles interesse for medlemsorganisationerne.

<http://www.handicap.dk>

Datatilsynet

Datatilsynets hjemmeside:

<https://www.datatilsynet.dk/>.

Egmonthøjskolen

Her kan du læse om indholdet i et ophold på Egmonthøjskolen og om kurser for BPA-borgere og -assistenter:

<https://www.egmont-hs.dk>

Sundheds- og Ældreministeriet

Her kan du bl.a. læse om relevant lovgivning på sundhedsområdet for mennesker med handicap:

<http://www.sum.dk>

KL

Link til KL's hjemmeside om BPA/KT:

<http://www.kl.dk/Kommunale-opgaver/Social-service/Handicappede/Borgerstyret-Personlig-Assistance-/>

Open College Network Danmark

Her kan du læse om OCN-metoden:

<https://ocn-danmark.dk/>

Her finder du en oversigt over de organisationer og uddannelsesinstitutioner, der er certificeret i OCN-metoden:

<https://ocn-danmark.dk/information>

Rådgivningsfunktionen vedr. BPA/KT

Den uafhængige rådgivningsfunktion – Kooperationen – har oprettet en hjemmeside, hvor borgere med BPA/KT kan søge information og arbejdsgiverrådgivning, herunder en skabelon til ansættelsesbeviser:

<http://www.bpa-arbejdsgiver.dk>

Socialstyrelsen

Socialstyrelsen har etableret en hjemmeside med information om socialtilsynets opgave med godkendelse og tilsyn med foreninger og virksomheder, der løser arbejdsgiveropgaven for borgere, der modtager BPA/KT:

<https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/socialtilsyn/redskaber-for-tilsynsforende/tilsyn-med-foreninger-og-virksomheder-der-varetager-arbejdsgiverfunktionen-ifm-bpa>

Børne- og Socialministeriet

Her kan du læse om lovgivningen og vejledningen mv.

<http://www.sm.dk>

Styrelsen for Patientsikkerhed

Her kan du læse om det blå EU-sygesikringskort

<https://stps.dk/da/borgere/international-sygesikring/det-blaa-eu-sygesikringskort/#>

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet

Her kan du læse om specialpædagogisk støtte for elever og studerende med en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse:

<http://www.spsu.dk>

Bilag 1: Eksempel på vurdering af arbejdsopgaver ved. overdragelse af arbejdsgiveransvar til forening eller privat virksomhed efter henholdsvis servicelovens §§ 95 og 96

Tabel 8: Eksempel vedr. KT-ordninger efter servicelovens § 95

Aktivitet	Tidsestimat pr. år	Andel af ordninger
Jobannoncer og jobbeskrivelser		
Udvikling af nye jobbeskrivelser, opdatering af eksisterende jobannoncer mv.	1 time pr. ordning .	100 pct.
Ansættelse og udvælgelse		
Ansættelse og udvælgelse	45 min. pr. ansøger. 3 ansøgere pr. samtalerunde. To samtalerunder per år.	Nye og usikre brugere, i alt 35 pct. af alle ordninger.
Transport i forbindelse med deltagelse i samtale	1,5 time pr. samtalerunde. To runder.	Nye og usikre brugere, i alt 35 pct. af alle ordninger.
Udfærdigelse af ansættelsesbeviser		
Indhentelse af oplysninger fra hjælperen	10 min pr. ansættelse - mail, telefonopkald.	Alle nyansættelser.
Kortlægning af forhold for hjælper mhp. Indplacering i overenskomst	15 min. pr. hjælper.	Alle nyansættelser.
Gennemgang af eksisterende kontrakter for særlige behov	15 min. pr. overdraget hjælper.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 4 pct. med eksisterende kontrakter, der overdrager hvert år.
Udfyldelse af ansættelsesbevis - standard + særlige tillæg.	20 min. pr. ansættelse.	Alle nyansættelser.
Indhentelse af underskrift fra hjælper.	10 min. pr. ansættelse.	Alle nyansættelser.
Oprettelse af personalesag		
Oprettelse af personalesag	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Afskedigelse		
Afslutning af personalesag (både opsigelser og afskedigelser)	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Juridisk vejledning og afskedigelsesbrev	2 t. pr. ordning pr. år.	100 pct.
MUS og personalemøder		
Udarbejdelse og udvikling af MUS-materiale.	20 min. pr. ordning	100 pct.
Deltagelse i MUS-samtale.	Deltagelse i MUS-samtale. 1 time pr. hjælper på det givne tidspunkt.	35 pct. af ordningerne. De 5 pct. nye + de 30 pct. usikre.
Transport i forbindelse med MUS-samtale.	1,5 time. Samtaler på 1 dag.	35 pct. af ordningerne. De 5 pct. nye + de 30 pct. usikre.
Opfølgning på MUS-samtaler, iværksættelse af aftaler.	30 min.	15 pct. vil afføde tiltag.
Deltagelse i personalemøder.	1 time årligt pr. ordning.	100 pct.

Transport i forbindelse med personalemøder.	1,5 time pr. ordning.	100 pct.
Opfølgning på personalemøder.	0,5 time pr. ordning.	50 pct. af ordningerne.
Generel rådgivning og vejledning		
Indledende og løbende rådgivning af hjælpere (rettigheder og pligter).	1 time pr. hjælper.	100 pct.
Løbende rådgivning af borgere (praktisk arbejdsmiljø, pligter og rettigheder)	1,5 time pr. borger.	100 pct.
Indledende møde vedr. forventningsafstemning ift. Kontraktindgåelse.	1 time pr. borger.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 5 pct. nye om året.
Transport i forbindelse med indledende møde vedr. forventningsafstemning ift. Kontraktindgåelse.	1,5 time pr. borger.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 5 pct. nye om året.
Udfærdigelse og indgåelse af kontrakt med borgeren.	1 time pr. borger.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 5 pct. nye om året.
Overholdelse af arbejdsmiljøregler		
Gennemgang af borgerens hjem.	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Transport i forbindelse med gennemgang af borgerens hjem.	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Adm. af hjælpernes ansættelsesforhold efter gældende arbejds- og personale ret.	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Overordnet tilsyn med arbejdsmiljø.	1 time pr. ordning.	100 pct.
Transport i forbindelse med tilsyn med arbejdsmiljø.	1½ time pr. tilsyn pr. ordning.	100 pct.
Udarbejdelse af APV.	3 timer pr. ordning.	100 pct.
Transport i forbindelse med APV.	1 ½ time pr. APV pr. ordning.	100 pct.
Revurdering af APV hvert 3. år.	1 time. 30 pct. i år 2 og 40 pct. hvert år fremefter.	40 pct.
Transport i forbindelse med revurdering.	1 ½ time.	40 pct.

Tabel 9: Eksempel vedr. BPA-ordninger efter servicelovens § 96

Aktivitet	Tidsestimat pr. år	Andel af ordninger
Jobannoncer og jobbeskrivelser		
Udvikling af nye jobbeskrivelser, opdatering af eksisterende jobannoncer mv.	2 timer pr. ordning.	100 pct.
Ansættelse og udvælgelse		
Ansættelse og udvælgelse	45 min. pr. ansøger. 3 ansøgere pr. samtalerunde. Tre	Nye og usikre brugere, i alt 35 pct. af alle ordninger.

	samtalerunder per år.	
Transport i forbindelse med deltagelse i samtale	1,5 time pr. samtalerunde. Tre runder.	Nye og usikre brugere, i alt 35 pct. af alle ordninger.
Udfærdigelse af ansættelsesbeviser		
Indhentelse af oplysninger fra hjælperen	10 min. pr. ansættelse.	Alle nyansættelser.
Kortlægning af forhold for hjælpere mhp. Indplacering i overenskomst	15 min. pr. hjælper.	Alle nyansættelser.
Gennemgang af eksisterende kontrakter for særlige behov	15 min. pr. overdraget hjælper.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 4 pct. med eksisterende kontrakter, der overdrager hvert år.
Udfyldelse af ansættelsesbevis - standard + særlige tillæg.	20 min. pr. ansættelse.	Alle nyansættelser.
Indhentelse af underskrift fra hjælper.	10 min. pr. ansættelse.	Alle nyansættelser.
Oprettelse af personalesag		
Oprettelse af personalesag	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Afskedigelse		
Afslutning af personalesag (både opsigelser og afskedigelser)	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Juridisk vejledning og afskedigelsesbrev	4 t. pr. ordning pr. år	100 pct.
MUS og personalemøder		
Udarbejdelse og udvikling af MUS-materiale.	20 min. pr. ordning.	100 pct.
Deltagelse i MUS-samtale.	Deltagelse i MUS-samtale. 1 time pr. hjælper på det givne tidspunkt.	35 pct. af ordningerne. De 5 pct. nye + de 30 pct. usikre.
Transport i forbindelse med MUS-samtale.	1,5 time. samtaler over to dage.	35 pct. af ordningerne. De 5 pct. nye + de 30 pct. usikre.
Opfølgning på MUS-samtaler, iværksættelse af aftaler.	30 min.	15 pct. vil afføde tiltag.
Deltagelse i personalemøder.	1 time årligt pr. ordning.	100 pct.
Transport i forbindelse med personalemøder.	1,5 time pr. ordning.	100 pct.
Opfølgning på personalemøder.	0,5 time pr. ordning.	50 pct. af ordningerne.
Generel rådgivning og vejledning		
Indledende og løbende rådgivning af hjælpere (rettigheder og pligter).	1 time pr. hjælper.	100 pct.
Løbende rådgivning af borgere (praktisk arbejdsmiljø, pligter og rettigheder)	1,5 time pr. borger.	100 pct.
Indledende møde vedr. forventningsafstemning ift. Kontraktindgåelse.	1 time pr. borger.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 5 pct. nye om året.

Transport i forbindelse med indledende møde vedr. forventningsafstemning ift. Kontraktindgåelse.	1,5 time pr. borger.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 5 pct. nye om året.
Udfærdigelse og indgåelse af kontrakt med borgeren.	1 time pr. borger.	35 pct. overdrager det første år. Yderligere 15 pct. det andet år. Herefter 5 pct. nye om året.
Overholdelse af arbejdsmiljøregler		
Gennemgang af borgerens hjem.	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Transport i forbindelse med gennemgang af borgerens hjem.	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Adm. af hjælpernes ansættelsesforhold efter gældende arbejds- og personale ret.	Lig tidligere kommunal varetagelse.	
Overordnet tilsyn med arbejdsmiljø.	1 time pr. ordning.	100 pct.
Transport i forbindelse med tilsyn med arbejdsmiljø.	1½ time pr. tilsyn pr. ordning.	100 pct.
Udarbejdelse af APV.	3 timer pr. ordning.	100 pct.
Transport i forbindelse med APV.	1 ½ time pr. APV pr. ordning.	100 pct.
Revurdering af APV hvert 3. år.	1 time. 30 pct. i år 2 og 40 pct. hvert år fremefter.	40 pct.
Transport i forbindelse med revurdering.	1 ½ time.	40 pct.