



Hørings svar vedr. BPA-håndbogen

Nedenfor ses de indkomne høringssvar fra Handicaprådet og Seniorrådet vedr. BPA-håndbogen.

Handicaprådets høringssvar:

Side tal i den oprindelige udgave	Kommentar	Svar fra administrationen
Side 3	Angående socialpædagogisk støtte. Det er andet personale og anden paragraf.	Sætningen slettes.
Side 6	Mangler noget om, hvad det indebærer at være arbejdsgiver, og at man kan overdrage løndel til privat firma eller kommune.	I kapitel tre beskrives både arbejdsleder og arbejdsgivers opgaver og ansvar, herunder mulighed for at kommunen eller et privat firma kan varetage lønudbetalingen.
	Ved progredierende lidelse. Det skal være individuel vurdering. Det må ikke være ensartede standarder.	I Ishøj Kommune laver vi altid en individuel plan for opfølgning sammen med borgeren. Ved progredierende lidelser aftales der som udgangspunkt opfølgning hver 4. måned (jf. side 5).
Side 10	Intet krav om jobbeskrivelse. Borgere med BPA bliver ofte pålagt at lave udførlige lister med hvornår der gøres rent, og hvornår praktiske opgaver løses.	Under arbejdslederens opgaver henvises der til en jobbeskrivelse, hvor det fremgår, hvilke opgaver der er tale om under udførelsen af arbejdet. Dette inkluderer ikke fastlæggelse af tidspunkt eller varighed.
	I en BPA løses intet på bestemte tider. Skal ikke sammenlignes med hjemmepleje.	Der bliver ikke udmålt hjælp som i hjemmeplejen, men dialogen tager afsæt i de opgaver, der er i et hjem og i en hverdag og som normalt kan blive løst med støtte af hjemmeplejen. Dialogen tager desuden udgangspunkt i de personlige og praktiske opgaver som borgeren ikke kan løse selv.

	GDPR lovgivning skal overholdes, så kun hvis kommunen laver lønregnskab, kan personale oplysninger sendes krypteret direkte til lønafdeling.	Der skal kun sendes oplysninger om personaleforhold, hvis Ishøj Kommune står for udbetaling af løn. Som kommune opfordrer vi altid til anvendelse via sikkerpost eller digital post (se side 9).
Side 14	Der henstilles til at fastansatte er bekendt med deres vagtplan 4 uger forud. Men hvis der er borgeren selv, de er arbejdsgiver, er der ingen overenskomst og 4 ugers varsel ikke gældende. Kun hvis firma benyttes med overenskomst med FOA .	Ishøj Kommune henstiller til at fastansatte kender deres vagtplan 4 uger i forvejen, da dette kan være med til at understøtte godt arbejdsmiljø og trivsel hos medarbejderne.
	Det er ikke et krav at man skal ansætte afløser, da det ikke er kommunen, der stiller hjælp til rådighed	I afsnittet på side 10 rettes sætningen, så der står, at arbejdsgiveren og arbejdslederen opfordres til at ansætte afløsere. Det er ikke et krav, men der henstilles til dette af hensyn til, at borgeren har egne hjælpere i tilfælde af ferie og sygdom, da hensigten med ordningen er, at borgeren ikke er afhængig af hjælp fra den kommunale hjemmepleje.
	Hvis der sygdom eller akut mangel på hjælp, mangler der et nummer, der dækker hele døgnet og ikke kun i åbningstiden.	På side 10 fremgår det, at telefonnumre til hjemmeplejen udledes sammen med bevillingen. Der er desuden indsat afsnit om nødprocedure ift. akut mangel på hjælp på side 10.
Side 20-21	Løn eller anciennitet hos en anden BPA. Ikke muligt, da der jo ikke er nogen overenskomst og opgaverne er ikke de samme.	Ishøj Kommune læner sig op af overenskomstaftalen for socialsundhedsansatte, da den dækker det faglige område.
Side 25	Kommunen kan sige nej til fortsættelse, hvis indlæggelse varer mere end 1 uge - hvad med den opsigelsesfrist hjælperne har, den skal overholdes.	Der er ikke tale om opsigelse af hjælperen eller opsigelse af ordningen. Der er tale om anvendelse af ordningen/hjælper under indlæggelsen. Sætningen

		på side 16 er på denne baggrund rettet til.
	Man kan ikke bare sende folk hjem i en periode og så aktivere ansættelsen igen.	Se ovenstående.
	Forsikringer. Svært at gennemskue. Der står flere steder at BPA indehaver selv skal betale rejseforsikring, andre steder står der at kommunen betaler.	Der skelnes i BPA-håndbogen mellem ferieophold i udlandet og andet ophold i udlandet (fx i forbindelse med arbejde), da der ikke gælder de samme regler herfor.
	Man skal kun have en arbejdsmiljørepræsentant, hvis man har +10 ansatte. Vigtig detalje i håndbogen.	Dette præciseres i håndbogen på side 20.
Side 29	Vejledninger i forflytning løft og anden støtte og pleje. Man må ikke løfte. Kun brug af lift. Arbejdsmiljøloven skal overholdes uagtet, hvem der er arbejdsgiver.	Ordet løft er slettet på side 19.

Seniorrådets hørings svar:

Side tal	Kommentar	Svar fra administrationen
	Seniorrådet undrer sig over, at personlige hjælpere ikke får betalt forplejning, når de bistår en borger uden for hjemmet.	Der henvises til udmålingsbekendtgørelsens §10, der beskriver at kommunen skal udmåle udgifter afledt af at have hjælpere ansat, som fx ekstra toilet papir, håndsæbe mm. Ankestyrelsen udtaler i en ny afgørelse, at dækning af forplejning ikke er en direkte afledt udgift forbundet med at passe et arbejde som hjælper i en BPA-ordning.
	Seniorrådet syntes, at borgere der får en BPA-ordning, skal sætte sig ind i meget lovgivning,	At varetage en BPA-ordning er en kompliceret opgave, hvorfor Ishøj Kommune lægger stor vægt på vurderingen af

	for at kunne fungere som arbejdsleder.	arbejdslederevner hos ansøgere. Endvidere er BPA-håndbogen udarbejdet som et opslags- og hjælperedskab for borgere med en BPA-ordning.
--	--	--