



Arbejdsgiver eller arbejdsleder

af socialfaglig konsulent Helle Nygaard

En af ændringerne i forbindelse med indførslen af Borgerstyret Personlig Assistance – BPA – handler om, at borgeren kan "nøjes" med at fungere som arbejdsleder og ikke nødvendigvis arbejdsgiver for sin hjælper. I denne artikel ser vi nærmere på, hvad der ligger i de to begreber, herunder hvad der adskiller dem. Og vi giver eksempler på nogle af de problemstillinger, vi ser her i DUKH, når borgeren skal fungere som henholdsvis arbejdsgiver eller –leder.



et kan være en vanskelig sag at være arbejdsgiver eller arbejdsleder hvad

enten man har et handicap eller ej. Alligevel er det et krav i lovgivningen, at borgeren med et handicap eller en nærtstående skal kunne varetage en af de to roller, når der bevilges en hjælpeordning. Men der er tale om to ret forskellige roller. I serviceloven er begreberne adskilt. Der er forskel på at være arbejdsgiver og være arbejdsleder.

Arbejdsgiver

Arbejdsgiveropgaven indebærer, at borgeren med handicap får ansvaret for at administrere de praktiske og juridiske opgaver, der er forbundet med hjælpeordningen f.eks. ansættelse og afskedigelse, udbetaling af løn, indberetning til skat og andre myndigheder mv. Arbejdsgiveropgaven kræver altså indsigt i arbejdsretlige og overenskomst-mæssige forhold, skattemæssige forhold mv. Det er altså væsentligt at overveje, hvilket juridisk ansvar det er at påtage sig rollen som arbejdsgiver!

Arbejdsgiver – et eksempel

DUKH har fået en henvendelse fra Anders, der er rygmarvsskadet og har en hjælpeordning 24 timer i døgnet. Anders har valgt at påtage sig ansvaret som både arbejdsgiver og arbejdsleder over for sine ansatte hjælpere. Anders har i flere år haft en kvindelig hjælper, som i efteråret meddelte, at hun var gravid. Anders omlagde i januar måned arbejdstiderne for hjælperne, hvilket betød, at et par hjælpere måtte gå ned i tid. Hjælperne og her i blandt den gravide hjælper blev derfor opsagt og genansat, men på et andet timetal.

Anders havde fået opfattelsen, at det var ok for den gravide hjælper at gå ned i tid. Sådan forholdt det sig dog ikke. Sagen har været behandlet i ligestillingsnævnet. Nævnet har fastslået, at Anders skal betale en erstatning til hjælperen på 95.000 kr. for uberettiget fyring under graviditet.

Han har søgt sin kommune om hjælp til betaling af erstatningskravet, men dette har kommunen afvist. Anders har kontakt med sin kommune, men han synes ikke, at han har fået råd - og vejledning om, hvilke konsekvenser det har at fyre en gravid medarbejder.

Kommunen kan med henvisning til ankestyrelsens principafgørelse C-49-09 afvise at yde støtte til betaling af erstatningskravet. Ankestyrelsen udtaler, at der ikke i serviceloven er hjemmel til at dække en bod - det gælder både servicelovens § 96 og § 100. Begrundelsen er at hjælpeordningen er et privatretligt ansættelsesforhold mellem borgeren med handicap og hjælperen.

Behov for rådgivning

Situationen her er et godt eksempel på, hvor væsentligt det kan være, at borgeren med handicap er klar over de mange og til tider komplicerede forhold, der ligger i rollen at være arbejdsgiver. Kommunen må fokusere på rådgivning og vejledning til de borgere, der får bevilget hjælpeordning.

Her skal du som borger være opmærksom på den nye mulighed, der er kommet pr. 1. januar 2009 for at overdrage arbejdsgiveransvaret til et privat firma, en forening eller en nærtstå-

ende. Læs mere i artiklen ”Hjælpeordninger – status efter 1. januar”

Arbejdsleder

Arbejdsleder-opgaven indebærer, at borgeren med handicap skal kunne varetage den daglige ledelse, planlægning og instruktion af hjælperen, lave jobbeskrivelse, afholde medarbejdermøder mv. Man skal kunne bede en anden person om at udføre en opgave og sige fra, hvis personen afviger fra det aftalte. Det kræver indsigt i, hvordan man bedst udvælger den person, der er den rigtige til opgaven. Det kræver indsigt i at være mødeleder på personalemøder og meget andet. Det er med andre ord heller ikke ligetil.

Arbejdsleder – et eksempel

Caroline har henvendt sig til DUKH. Hun har haft hjælpeordning i flere år. Der har været stor udskiftning blandt de ansatte hjælpere, og en af hjælperne har været så utilfreds med ansættelsen, at han klager til kommunen over forholdene.

Kommunen, der ellers ikke har fulgt op på ordningen i flere år, beslutter at tage på hjemmebesøg. Efterfølgende meddeler kommunen afslag på hjælpeordningen med henvisning til, at Caroline ikke kan fungere som arbejdsleder, idet hun ikke har evnen til at skabe et trygt og stabilt arbejdsmiljø for hjælperne. Og kommunen henviser også til den store gennemstrømning af hjælpere. Caroline har ingen nærtstående, der kan påtage sig opgaven som arbejdsleder.

Klagesag

Caroline klager over afgørelsen til Det Sociale Nævn, der ved behandling af sagen ændrer kommunens afgørelse. Nævnet lægger vægt på, at ordningen er forløbet stabilt uden forbrug af ekstratimer, og at der foreligger udtalelser fra flere hjælpere, som udtaler sig positivt om arbejdsmiljøet. Nævnet mener derfor ikke, at det er dokumenteret, at Caroline ikke har evner til at fungere som arbejdsleder. Caroline har fået sin hjælpeordning tilbage.

Det er væsentlig at hæfte sig ved i denne sag, at stor gennemstrømning i hjælperkorpset ikke i sig selv er begrundelse for, at borgeren

med handicap ikke kan være arbejdsgiver eller arbejdsleder, så kommunen kan bringe ordningen til ophør.

Støtte, råd - og vejledning

Det fremgår tydeligt i vejledningen om Borgerstyret Personlig Assistance, at kommunen har pligt til at vejlede borgere om, hvad det vil sige at være såvel arbejdsgiver som arbejdsleder.

Det er vigtigt, at kommunen yder denne rådgivning. Det vil måske forhindre, at borgere med handicap undgår at komme ud i lignende situationer som Anders og Caroline. Ved rådgivningen er det vigtigt at huske på, at et handicap ikke i sig selv kvalificerer til at være arbejdsgiver eller arbejdsleder. Det er konkret viden, der skal videregives. Hvad vil det sige at lave en arbejdspladsvurdering, hvordan udstikker man rammer for hverdagen eller hvordan gennemfører man et ansættelsesforløb

Udvikling af arbejdslederevnen

Udover den generelle rådgivning og vejledning

i forbindelse med bevilling af en hjælpeordning, har borgeren mulighed for at søge om støtte og hjælp til udvikling af evnen til at kunne fungere som arbejdsleder. Lovgrundlaget er i dette tilfælde servicelovens § 85.

Kurser

Og der er yderligere hjælp at hente. Både Indenrigs- og Socialministeriet og KL lægger op til, at der nu skal udbydes kurser i det at være arbejdsgiver og arbejdsleder. Herudover etableres der et forsøg med en rådgivningsfunktion om arbejdsgiverforpligtigelserne, lige som der vil blive udbudt kurser, hvor borgeren kan opnå mere viden om arbejdslederrollen. Der er endnu ikke udmeldt en dato for, hvornår disse tilbud bliver sat i værk.

Du kan finde mere om dette på servicestyrelsens hjemmeside: www.servicestyrelsen.dk/wm149494 