

Dokument oprettet: 8. maj 2007
Denne version: 9. maj 2007
Sag 07/455 – Dok. 2036/07 /KP

Notat om hjælpeordninger - om de ansatte i hjælpeordninger og deres løn- og ansættelsesvilkår

Der findes ikke samlede analyser, som beskriver udgiftsniveau, lønniveau, niveau for bevil-linger, antal ansatte, ansættelsesanciennitet, aldersfordeling for ansatte eller arbejdsgivere m.v. inden for de hjælpeordninger, som bevilges efter lov om social service § 96.

Skal man have et nogenlunde overblik, bliver man nødt til at se på forskellige tal fra for- skellige kilder og estimere, hvordan situationen ser ud. Nedenfor er der gjort et forsøg på at illustrere, hvordan situationen ser ud i forhold til hjælpeordninger og de ansatte. Da Århus kommune har relativt mange hjælpeordninger bygger en del af dette notat på opgørelser fra Århus kommune.

Overblik over udgifter mv.

I 2005 fandtes ca. 1.200 hjælpeordninger i Danmark (september 2006). Antallet af hjælpe- ordninger er fra 2003-2005 øget med ca. 10 %. Der er ikke umiddelbart nogen grund til at antage, at antallet af hjælpeordninger er øget væsentligt fra 2005 til 2007. Derfor er der sandsynligvis stadig ca. 1.200 hjælpeordninger.

Den samlede udgift til de 1.200 hjælpeordninger var i 2005 (september 2006) knap 970 millioner kroner årligt. Tilsvarende er der heller ikke nogen grund til at antage, at udgiften til hjælpeordninger er øget væsentligt de seneste to år. Udgiften vil derfor være omkring det samme i 2007.

Det betyder, at en hjælpeordning, inklusive **alle følgeudgifter** til kommunal administrati- on/dataløn mv., sygdom, barsel mv., i gennemsnit i 2005 kostede 795.000 kr. årligt. Der er stor sandsynlighed for, at gennemsnitsprisen for en hjælpeordning i 2007 ligger på samme niveau.

Denne udgift svarer til 2.177 kr. pr. dag i gennemsnit.

Det svarer gennemsnitligt til 15¹ timer pr. døgn ved en gennemsnitstakst på 140 kroner pr. time **inklusiv kommunal administration/Dataløn** m.v. Muligvis er den gennemsnitlige takst pr. time er mindre/større, hvis den beregnes i forhold til alle kommuner.

De ca. 15 timer vil naturligvis være placeret ud over døgnets 24 timer, men med hovedvæg- ten lagt på dag- og aften timerne. Det ved man fordi, de mennesker, som har en bevilling under 10 - 15 timer pr. døgn, har et handicap, som gør, at de ofte kan klare sig alene om natten – eller evt. med besøg fra den kommunale hjemmepleje.

¹ I 2006 havde Århus kommune et gennemsnitsforbrug på 14,5 timer pr. hjælpeordning pr. dag.

Variationen i antal timer bevilget pr. hjælpeordning er stor. Fra relativt få timer pr. døgn til i sjældne tilfælde 48 timer pr. døgn, f.eks. en respiratorbruger med ALS.

Problemstillinger

Når det gælder den individuelle hjælpeordning, er der en række problemstillinger, som presser sig på i forhold til dens muligheder for fortsat at overleve som et attraktivt alternativ for personer med handicap og dække behovet for særlig støtte og spontane muligheder.

De forskellige problemstillinger omfatter bl.a.:

- Begyndende problemer med rekruttering og fastholdelse af ansatte til hjælpeordninger. Særligt i forhold til personer, som har en hjælpeordning med et mindre antal timer end 24 pr. døgn. Blandt arbejdsgiverne er holdningen, at de ringe løn- og ansættelsesvilkår spiller en stor rolle. I hjælpeordninger med døgnvagter er det fortsat (men stærkt vigende) lettest at rekruttere og fastholde medarbejdere.
- For en gruppe hjælpere er det ved at udvikle sig til et decideret ”erhverv” med længerevarende ansættelse i en hjælpeordning, dvs. 2 – 10 år eller mere, hvilket ikke var forventet ved etableringen af hjælpeordninger. Et forhold, der forstærker problemerne ved at løn- og ansættelsesvilkår ikke er sammenlignelige med andre ansættelser. Det er særdeles positivt for arbejdsgiverne, hvis det er muligt at fastholde sine ansatte i gennem længere perioder, da det er meget personligt omkostningskrævende at instruere en ny ansat i jobbet som handicaphjælper.
- Manglende udvikling med hensyn til løn- og ansættelses vilkår, som man ser inden for sammenlignelige områder. Kun ganske få kommuner udmåler et tilskud, som giver mulighed for at aflønne de ansatte på et højere niveau. Ingen kommuner overhovedet giver en bevilling, som fuldt ud giver mulighed for at ansætte hjælpere på løn- og ansættelsesvilkår, der er sammenlignelige med andre.
- Tendens til stigende aldersfordeling blandt arbejdsgiverne. Det medfører behov for tilsvarende at kunne rekruttere medarbejdere på forskellige alderstrin, som matcher arbejdsgivernes. Det stiller særlige krav til muligheden for at sikre sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår.
- Den store udfordring for arbejdsgiverne at forklare deres ansatte eller potentielle ansatte, at de ikke kan tilbydes sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår.

Det er vigtigt at finde løsninger på, hvordan man kan sikre hjælpeordningernes overlevelse på længere sigt. Hvis ikke det sker, vil vi stå med uoverstigelige problemer i forhold til at sikre et tilfredsstillende liv med den nødvendige støtte og lige muligheder for deltagelse i samfundslivet for mange mennesker med betydelige handicap.

I nedenstående vil nogle af de vigtige problemstillinger i forhold til at vurdere behovet for ændrede løn- og ansættelsesvilkår blive illustreret på baggrund af tal fra Århus kommune. De vigtigste problemstillinger omfatter bl.a.:

1. De ansattes anciennitet.
2. Aldersfordelingen blandt de ansatte.

Århus kommune

I Århus kommune er der etableret 208 hjælpeordninger. I disse hjælpeordninger er der ansat 1168 personer, hvoraf nogle er ansat hos mere end én arbejdsgiver, hvorfor der er 1028 personer ansat. I gennemsnit er der ansat ca. 5 personer pr. hjælpeordning.

Ansættelsesvarighed i Århus kommune

I nedenstående tabel kan man se, hvordan varigheden af ansættelsen i hjælpeordningerne i Århus fordeler sig på måneder.

Tabel 1: Ansatte i hjælpeordninger i Århus kommune fordelt på ansættelsesvarighed – opgjort på måneder (januar 2007)

Varighed i måneder	Antal	%	Akkumuleret %
< 3	155	15,08	15,08
3-6	149	14,49	29,57
7-9	70	6,81	36,38
10-12	73	7,10	43,48
13-24	202	19,65	63,13
25-36	116	11,28	74,42
36 +	263	25,58	100,00
I alt	1028	100,00	

Ud af tabellen kan man bl.a. se, at knap 30 % af de ansatte har en varighed i deres ansættelse på under 6 måneder. Samtidig kan man se, at godt 35 % af de ansatte har en varighed i deres ansættelse på mere end 24 måneder. Denne fordeling matcher en fordeling, som kom til udtryk i en mindre spørgeskemaundersøgelse, som Muskelsvindfonden udførte i 2006. her fremgik det, at der hos den enkelte med hjælpeordning var ansat en eller to personer, som havde en anciennitet på mere end fem år. Mens hovedparten af de ansatte havde en anciennitet på mindre end to år.

Det vil nok være rimeligt at antage, at andelen af ansatte med en varighed over 24 - 36 måneder er en lille smule større på landsplan, da man må formode, at der er en mindre udskiftning i de mindre kommuner, hvor der ikke er videregående uddannelsesmuligheder. I kommuner med videregående uddannelsesmuligheder, må man forvente, at en del af de ansatte er studerende som supplerer deres SU med arbejde i en hjælpeordning. Omvendt er tallet næppe meget større, da vi ved, at de fleste hjælpeordninger er bevilget i de større kommuner, f.eks. København, Århus, Aalborg, Odense o.l..

Ud fra ovenstående tabel kan man se, at det er ved at være en myte, at ansatte i hjælpeordning alene er studerende med en kortere ansættelsesperiode, som bliver hjælpere, mens de studerer. Flere og flere personer synes at vælge ansættelse i en hjælpeordning som et længerevarende arbejde – og dermed som deres primære indtægtskilde. For eksempel kunstnere, musikere og selvstændige, som finder det muligt at kombinere netop arbejdet som hjælper med deres øvrige aktiviteter. Det viser undersøgelsen fra Muskelsvindfonden også.

Konklusion: Der er behov for at sikre ansatte i en hjælpeordning bedre løn- og ansættelsesvilkår, da der både er en relativt stor udskiftning blandt de ansatte og en andel af de ansatte, som har valgt en længerevarende ansættelse som handicaphjælper. De har tilsvarende som andre på arbejdsmarkedet behov for en økonomisk sikring, herunder pensionsordning m.v.

Aldersfordeling i Århus kommune

I Århus kommune fordeler de ansatte i hjælpeordningerne sig som nedenstående, når det opgøres i forhold til deres alder.

Tabel 2: Ansatte i hjælpeordninger i Århus kommune fordelt på alder (januar 2007)

Alder i år	Antal	%	Akkumuleret %
18-20	39	3,79	3,79
21-30	468	45,53	49,32
31-40	231	22,47	71,79
41-50	163	15,86	87,65
51-60	95	9,24	96,89
61-70	26	2,53	99,42
71 +	6	0,58	100,00
I alt	1028	100,00	

Ud af tabellen kan man bl.a. se, at knap 50 % af de ansatte er under 30 år. Godt 22 % er mellem 30 og 40 år. Det betyder, at ca. 28 % af de ansatte er mere end 40 år gamle.

I forhold til landet som helhed må man nok antage, at aldersfordelingen vil være en smule anderledes i de kommuner, som ikke har videregående uddannelser. I kommuner uden videregående uddannelser kan man ikke forvente, at der vil være så mange studerende ansat i en hjælpeordning. Igen gør det sig imidlertid gældende, at de fleste hjælpeordninger er bevilget i de større kommuner. Hvilket antyder, at ovenstående tal trods alt næppe afviger markant fra landsgennemsnittet.

Ud for ovenstående kan man konkludere, at mange af de ansatte i hjælpeordninger ikke er studerende, men derimod er personer, som sandsynligvis har valgt ansættelse i en hjælpeordning, fordi det passer ind i det valgte livsmønster. Det understreger atter engang behovet for, at kunne ansætte og aflønne handicaphjælperne på sammenlignelige vilkår med andre fx. med hensyn til pension, løn under sygdom, løn under barsel og anciennitet.

Hjælpeordninger i Århus kommune – størrelse

I Århus kommune fordeler de enkelte hjælpeordninger sig som nedenstående, når det opgøres på antallet af ordningerne fordelt på antal timer bevilget pr. uge.

Tabel 3: Hjælpeordninger i Århus kommune fordelt på antal timer pr. ordningen (januar 2007)

Antal timer	Antal Hjælpeordninger	%	Akkumuleret %
0 - 39	33	15,71	15,71
40 - 48	8	3,81	19,52
40 - 60	20	9,52	29,05
61 - 72	11	5,24	34,29
73 - 96	42	20,00	54,29
97 - 120	30	14,29	68,57
121 - 145	16	7,62	76,19
146 - 181	47	22,38	98,57
182 ->	3	1,43	100,00
I alt	210	100,00	

Ud af tabellen kan man bl.a. se, at mere end en tredjedel af hjælpeordningerne har et ugentligt antal timer på maksimalt 70 timer, hvilket svarer til en daglig bevilling på under 10 timer. En del af ordningerne har under 6 timer pr. dag. Kun lidt under hver fjerde har en hjælpeordning med et dagligt time antal svarende til døgndækning.

Konklusion: Noget tyder på, at samtidig med at aldersfordelingen blandt arbejdsgivere bliver højere, sker det samme for de ansatte i en hjælpeordning. Det aktualiserer behovet for at sikre løn- og ansættelsesvilkår, som kan sammenlignes med andre indenfor ligestillede erhverv. Samtidig er det således, at mange hjælpeordninger er ganske små, hvilket gør det vanskeligt at tiltrække og fastholde kvalificeret personale, hvis ikke løn- og ansættelsesvilkår er rimelige.