



Spørsmål 185 (2021) fra Tony Burner (SV): Brukerstyrt personlig assistanse (BPA)

| | | | |
|------|------------------|------------|--------------|
| Til: | Ordfører | Dato: | 21.09.2021 |
| Fra: | Tony Burner (SV) | Saknr: | 21/00070-187 |
| | | Deres ref: | |

Følgende spørsmål bes besvart muntlig i kommunestyremøtet 28.09.21:

Viser til spørsmål fra folkevalgte, nummer 94, 156 og 170, og svarene fra rådmannen, i tillegg til oppslagene i Drammens Tidende den 14.04.21 (lenke i spørsmål 94) og Dagsavisen 03.09.21 og 08.09.21.

I sistnevnte oppslag, Dagsavisen 08.09.21, uttaler flere juseksperter at kommunen innskrenker rettighetene til brukere av BPA ved en for snever og lite fleksibel tolkning av arbeidsmiljøloven, med henvisning til uttalelsen fra kommunen om at «våre ansatte skal ikke løfte».

Den ene jussprofessoren sier at «Det virker som kommunen bruker arbeidsmiljøloven som argument for å innskrenke rettigheter som ligger i andre lovverk. Kommunen må følge helselovgivningen, likestillings- og diskrimineringsloven og menneskerettighetene». Det blir også henvist til en rekke lover og konvensjoner som er overordna arbeidsmiljøloven, og det presiseres at arbeidsmiljøloven ikke er så kategorisk som kommunen vil ha den til. Lovteksten i arbeidsmiljøloven sier ingenting om en grense for hvor tungt en arbeidstaker kan løfte. Ut fra sakens innhold, konkluderes det med at kommunen har «gått seg blind på arbeidsmiljøloven».

Jeg ønsker et prinsipielt svar på påstanden fra rådmannen som ble fremsatt i Drammens Tidende om at «våre ansatte skal ikke løfte» - og som har vært kjernen i BPA-saken som starta i april 2021.

Det er ikke uvanlig at ansatte må løfte - verken i helsesektoren eller andre sektorer slik som barnehage eller infrastruktur/drift.

Spørsmål 1:

Gjelder dette en tolkning av arbeidsmiljøloven i Drammen kommune generelt, eller kun helse- og omsorgssektoren spesielt?

Spørsmål 2: Kan ordfører gi en grundig redegjørelse for kommunens kategoriske tolkning av arbeidsmiljøloven og svare opp hvordan tolkninga står i forhold til andre kommuner og i forhold til andre lover som den ser ut til å bryte?

Styring og eierskap



Svar

Løft eller forflytning er ikke særskilt regulert for helse- og omsorgssektoren i arbeidsmiljøloven. Bestemmelsene her er ment å unngå uheldige belastninger i arbeidslivet uavhengig av hvor du jobber og hva du jobber med. Det er heller ikke noe forbud mot å løfte i arbeidsmiljøloven eller nedfelt noe prinsipp om det i Drammen kommune.

I uttalelsen det henvises til fra Drammens Tidende står det blant annet at: «*Våre ansatte skal ikke løfte, men forflytte brukere.* Denne uttalelsen viser til at å det er viktig å unngå passive løft av brukere og heller bruke andre måter for forflytning der dette er mulig. Generelt skilles det mellom løft som er en *vertikal bevegelse mot tyngdekraften* og forflytning som er en *horisontal bevegelse*. Det er mindre belastende å flytte en person sideveis enn å løfte vedkommende rett opp.

Forflytning innebærer for eksempel å bistå med støtte så vedkommende for eksempel kan stå på en dreieskive, og sette seg ned på sengekanten. Eller man kan bruke et brett så personen kan «skli» over på senga. Målet er mest mulig selvhjulpenhet, og mestring av egen hverdag.

I enkelte tilfeller vil det være behov for en form for løft fordi det er den beste eller eneste mulige løsningen for bruker. Da skal det gjøres på en måte som gir minst mulig belastning for både bruker og ansatte. Der det ikke er mulig eller forsvarlig å bruke hjelpemidler kan, for eksempel, to ansatte jobbe sammen. Dette har rådmannen også beskrevet i tidligere svar på spørsmål om samme sak.

Til spørsmål 2.

Kommunen har ikke foretatt en kategorisk tolkning av arbeidsmiljøloven i den omtalte saken. Både arbeidsmiljøloven og lov om kommunale helse og omsorgstjenester opererer med såkalte rettslige standarder. Med henvisning til svaret ovenfor, avviser altså kommunen at det er tatt et prinsipielt standpunkt om at ansatte ikke skal løfte. Kommunen er enig i de helt overordnede rettslige prinsippene som juristene Marius Storvik og professor Vibeke Blaker Strand gir uttrykk for. Det vil si at kommunen er enig i at det er mulig å finne arbeidsmetoder som både sikrer et forsvarlig og verdig tilbud om helsetjenester, samtidig som krav om forsvarlig arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven overholdes. Imidlertid baserer Storvik og Strand sine slutninger seg på mangelfull informasjon om hva den konkrete saken handler om.

Både Storvik og Strand nevner for øvrig på generelt grunnlag at en løsning kan være at to personer fra hjemmetjenesten kan arbeide sammen når det er behov for det. Det er kommunen helt enig i, noe rådmannen også skrev i svar på forrige spørsmål (spørsmål 170/21) om samme sak.