



Enhed
Kontoret for Social-
tilsyn og National
Koordination

Dato
20-12-2017

Vurderingsgrundlag ved tilsyn med foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktionen ifm. BPA

Indledning

Socialtilsynet skal fra 1. januar 2018 godkende og føre driftsorienteret tilsyn med foreninger og private virksomheder, der varetager eller ønsker at varetage arbejdsgiverfunktioner i ordninger med kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance (BPA) efter §§ 95 og 96 i lov om social service jf. lov om socialtilsyn § 18 a.

Dette notat beskriver forhold, som socialtilsynet kan forholde sig til, når de godkender og udfører driftsorienteret tilsyn med de omfattede foreninger og virksomheder.

Notatet er udarbejdet af Socialstyrelsens auditfunktion, og er en del af Socialstyrelsens opgave med at understøtte godkendelses- og tilsynsopgaven i socialtilsynene. Indholdet i notatet skal understøtte de tilsynsmæssige overvejelser i socialtilsynet i relation til tilsynsopgaven med foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktionen ifm. ordninger om BPA. Notatet har ikke karakter af retlig vejledning ift. lov om socialtilsyn, da denne ydes af Børne- og Socialministeriet i de første tre måneder efter lovændringens ikrafttræden og derefter af Ankestyrelsen.

Tilsynets karakter og omfang

Godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktionen ifm. ordninger om BPA, har en anden karakter end socialtilsynets øvrige godkendelses- og tilsynsopgaver.

Formålet med godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med de omfattede foreninger og virksomheder er alene at sikre, at tilskuddet til ansættelse af hjælpere eller BPA anvendes efter formålet, og at borgernes tryghed øges, når de indgår aftaler med foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiveransvaret.

Socialtilsynet bør i deres tilsynspraksis overordnet skele til, hvad formålet med godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn er.

Socialtilsynets godkendelse og driftsorienterede tilsyn omfatter *ikke* kvaliteten i den enkelte ordning med kontant tilskud til ansættelse af hjælpere eller BPA, men alene foreningens eller den private virksomheds varetagelse af opgaven som arbejdsgiver jf. lov om socialtilsyn § 18c.

Godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktionen ifm. ordninger om kontant tilskud til ansættelse af

hjælpere og BPA tager derfor ikke udgangspunkt i kvalitetsmodellen. Der er i bekendtgørelse om socialtilsyn § 20 opstillet tre betingelser for godkendelse af de omfattede foreninger og virksomheder. Hertil kommer et krav om, at foreningerne eller virksomhederne skal indsende årsbudget og revideret regnskab til socialtilsynet, jf. lov om socialtilsyn § 18 g og bekendtgørelse om socialtilsyn §§ 23 - 25. I det driftsorienterede tilsyn skal socialtilsynet påse, at betingelserne for godkendelsen fortsat er opfyldt.

Udgangspunktet for godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn er, at tilsynet skal føres i dialog med foreningen eller virksomheden og udføres på baggrund af relevant information.

Udgangspunktet er desuden, at den information, der indhentes som grundlag for godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn, så vidt muligt begrænses til fokuseret at vurdere de tre betingelser for godkendelsen. Godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktionen ifm. ordninger om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og BPA, er således væsentlig mere afgrænset end det tilsyn, som socialtilsynene varetager på tilbuds- og plejefamilieområdet. Kun hvis socialtilsynet efter en konkret vurdering bliver bekymret for forholdene i foreningen eller virksomheden, bør yderligere information indhentes.

Tilsynsintensitet

Det fremgår af vejledning om godkendelses- og tilsynsordning for foreninger og private virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktioner i ordninger efter servicelovens §§ 95 og 96 pkt. 24, at tilsynsintensiteten skal tilrettelægges efter forholdene og fastsættes af socialtilsynet efter en risikovurdering. Socialtilsynet skal foretage en konkret vurdering af, hvorledes tilsynet i den enkelte forening eller private virksomhed skal foregå, herunder om der er behov for tilsynsbesøg, eller tilsynet kan gennemføres på anden vis.

Der er således ikke fastsat en lovbestemt tilsynsfrekvens, og det er op til det enkelte socialtilsyn at vurdere, hvor ofte der føres tilsyn med varetagelsen af opgaven som arbejdsgiver, ligesom der heller ikke gælder krav om, på hvilken måde tilsynet skal udføres. Der gælder dermed heller ikke et krav om tilsynsbesøg.

Socialstyrelsen vurderer dog, at det i godkendelsessituationen i nogle tilfælde vil kunne være formålstjenstligt, at socialtilsynet inviterer den ansøgende forening eller virksomhed til et møde i socialtilsynet. Dette møde kan dels bidrage til den tilsynsfaglige vurdering og dels til at informere ansøger om tilsynets formål, omfang og indhold samt besvare eventuelle spørgsmål fra ansøger.

Betingelser for godkendelse

Jf. bekendtgørelse om socialtilsyn § 20 skal følgende betingelser, sammen med de betingelser, der følger af lov om socialtilsyn § 18 g og bekendtgørelse om socialtilsyn §§ 24 og 25, være opfyldt for, at foreningen eller den private virksomhed kan godkendes:

- 1) foreningen eller den private virksomhed skal være solvent,
- 2) den skal have en kompetent ledelse og benytte sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere, og

- 3) ledelsen skal kunne påvise, at der i foreningen eller virksomheden er kendskab til ansættelsesret.

Jf. lov om socialtilsyn § 18 g, skal de omfattede foreninger eller virksomheder udarbejde et årsbudget, der omfatter aktiviteter i forhold til varetagelsen af arbejdsgiverfunktionen. Herudover skal de indsende revideret årsregnskab for deres aktiviteter i forhold til varetagelsen af arbejdsgiverfunktionen jf. bekendtgørelse om socialtilsyn §§ 23 - 25.

Nedenfor beskrives, hvilke forhold socialtilsynet kan forholde sig til for hver af de ovenstående betingelser. Under første betingelse om solvens behandles desuden kravet om indsendelse af årsbudget og revideret regnskab.

1. Foreningen eller den private virksomhed skal være solvent

Ifølge bekendtgørelse om socialtilsyn § 20, skal socialtilsynet sikre, at foreningen eller den private virksomhed er solvent. Formålet med, at foreningen eller virksomheden skal være solvent er at sikre, at det tilskud som kommunerne udbetaler til hjælperløn i de ordninger, som foreningen eller virksomheden administrerer, anvendes efter formålet. Formålet er desuden, at der ydes hjælp til borgerne i det omfang, som fremgår af bevillingerne jf. vejledning om godkendelses- og tilsynsordning for foreninger og private virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktioner i ordninger efter servicelovens §§ 95 og 96 pkt. 12.

Ved solvens forstås, at foreningen eller den private virksomhed skal være regnskabsmæssig solvent (med andre ord teknisk solvent), hvilket skal vurderes ud fra foreningen eller den private virksomheds seneste årsregnskab.

Solvens er et udtryk for virksomhedens kreditværdighed. Hvis en virksomhed er solvent, betyder det, at aktiverne overstiger gælden.

Når man vurderer solvens, er foreningen eller virksomhedens soliditetsgrad et centralt element heri. Soliditetsgraden er et udtryk for virksomhedens finansielle styrke og beregnes på grundlag af virksomhedens egenkapital i forhold til de samlede aktiver. Der findes ikke nogen norm for størrelsen af soliditeten. Denne skal dog bedømmes konkret i balancen og kan være sammensat væsentligt forskelligt for de enkelte foreninger og virksomheder, afhængig af bl.a. eje eller leje af ejendom, væsentlige forudbetalinger etc. Sædvanligvis taler man om, at en soliditet som minimum bør udgøre 20-30 % i udgangssituationen¹.

Når Socialtilsynet ser på, hvorvidt foreningen eller den private virksomhed er solvent, er det vigtigt, at der ikke alene er fokus på, hvorvidt aktiver overstiger gælden, men også på kapitalberedskabet. Kapitalberedskabet er forholdet mellem virksomhedens omsætningsaktiver og de kortfristede gældsforpligtelser². Overstiger virksomhedens omsætningsaktiver de kortfristede gældsforpligtelser, er det udtryk for, at virksomheden efter alt sandsynlighed kan betale virksomhedens kreditorer i takt med, at de forfalder. I denne forbindelse bør der ved vurderingen af den kortfristede gældsforpligtelse tages hensyn til, at en oftest væsentlig gældsforpligtelse vil bestå af feriepengeforpligtelse. Feriepengeforpligtelsen posteres regnskabsmæssigt som kortfristet gæld,

¹ Dette er baseret på rådgivning fra revisionselskabet E&Y

² Kortfristede gældsforpligtelser er gældsforpligtelser, som forfalder indenfor 12 måneder efter balancedagen.

men forfalder ikke umiddelbart til betaling – dette sker kun ved nedskæringer eller nedlukning.

Proceduren for udbetaling af tilskud fra kommunen til foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiveransvaret, ændres pr. 1. januar 2018. Jf. § 11 i bekendtgørelse om udmåling af tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance efter serviceloven, skal kommunerne udbetale tilskud efter §§ 95 og 96 månedsvist bagud til de omfattede foreninger eller virksomheder. Tilskuddet har førhen været forudbetalt. Socialtilsynet bør være opmærksomt på denne ændring, da bagudbetalingen i nogle tilfælde kan påvirke foreningen eller virksomhedens økonomi og dermed solvens.

Det skal dog nævnes, at kommunerne i vejledning om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere og borgerstyret personlig assistance pkt. 93 opfordres til at udbetale tilskuddet i rette tid, så foreningen eller virksomhedens økonomi ikke belastes unødigt. Det anbefales således, at kommunerne udbetaler tilskuddet på den tredje sidste hverdag i den måned, som det vedrører.

Årsbudget

Jf. lov om socialtilsyn § 18 g skal de foreninger eller private virksomheder, der er godkendt eller ønsker at blive godkendt, udarbejde og indsende et årsbudget for de aktiviteter, der omhandler varetagelsen af arbejdsgiverfunktionen ifm. BPA. Andre dele af foreningen eller den private virksomheds samlede aktiviteter, skal dermed ikke fremgå af årsbudgettet.

Jf. bekendtgørelse om socialtilsyn § 23, skal foreningerne eller de private virksomheder udarbejde og indsende et årsbudget senest 1. oktober i året før det kalenderår, som årsbudgettet vedrører.

For de foreninger eller virksomheder, der ansøger om godkendelse inden 1. oktober 2018 skal årsbudgettet indsendes i forbindelse med godkendelsen. Her skal der være opmærksomhed på, at der i vejledningens pkt. 37 er anført, at reglerne om indsendelse af årsbudget finder anvendelse fra og med budgetåret 2019. Foreninger eller virksomheder, der ansøger inden 1. oktober 2018, og som har andre forretningsområder end varetagelse af arbejdsgiverfunktionen, skal således ikke have udarbejdet et årsbudget, der kun omfatter foreningen eller virksomhedens varetagelse af arbejdsgiverfunktionen ifm. BPA. I disse tilfælde bør socialtilsynet efterspørge et budget, som foreningen eller virksomheden kan udarbejde på det eksisterende grundlag.

Socialtilsynets vurdering af det indsendte årsbudget

Socialtilsynet skal forholde sig til det indsendte årsbudget som en helhed og ikke de enkelte poster i budgetskeemaet. Årsbudgettet skal være med til at give socialtilsynet et overblik over, hvordan foreningen eller den private virksomhed budgetterer udgifterne set i forhold til den indtægt, der måtte komme.

Jf. bekendtgørelse om socialtilsyn § 24, stk. 2 og stk. 3, skal socialtilsynet som led i godkendelsen af årsbudgettet sikre:

- at årsbudgettet ikke indeholder poster, der er uvedkommende for foreningen eller den private virksomheds varetagelse af funktionen som arbejdsgiver i ordninger efter servicelovens §§ 95 og 96,

- at årsbudgettet giver mulighed for ansvarlig forvaltning af de overførte tilskud til varetagelse af arbejdsgiverfunktionerne.

Som led i godkendelsen af årsbudgettet skal socialtilsynet påse:

- at vederlaget til bestyrelsesmedlemmer ikke overstiger, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang,
- at goodwill ikke medregnes.

I de tilfælde, hvor socialtilsynet i forbindelse med godkendelse af årsbudgettet bliver bekymret for ovenstående forhold, er der mulighed for at indlede yderligere dialog med foreningen eller den private virksomhed. I nogle tilfælde vil det være nødvendigt for socialtilsynet at bede om yderligere oplysninger for derigennem at blive betrykket i forhold til årsbudgettet.

Socialstyrelsen har udarbejdet et budgetskeema, som socialtilsynene med fordel kan henvise foreningen eller den private virksomhed til at benytte, idet brugen af budgetskeemaet sikrer gennemsigtighed og ensartethed og dermed en hurtigere vurdering. Foreningen eller den private virksomhed er dog ikke forpligtet til at benytte det udarbejdede budgetskeema.

Regnskab

Foreningen eller den private virksomhed skal ligeledes indsende et revideret årsregnskab til orientering til socialtilsynet. Regnskabet skal ligesom årsbudgettet kun indeholde aktiviteter i forhold til varetagelsen af arbejdsgiverfunktionen ifm. BPA. Reglerne om revision af regnskaber, jf. bekendtgørelse om revision af regnskaber for private tilbud, foreninger eller private virksomheder omfattet af lov om socialtilsyn, gælder ligeledes for foreninger og private virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktionen ifm. BPA.

Revisor er dermed forpligtet til at sende det reviderede regnskab med revisionspåtegning til socialtilsynet umiddelbart efter færdiggørelsen af revisionen. Socialtilsynet bør i udgangspunktet ligge revisorpåtegningen til grund for deres vurdering.

Bekendtgørelsen om revision af regnskaber for private tilbud, foreninger eller private virksomheder omfattet af lov om socialtilsyn, træder i kraft fra regnskabsåret 2018. Socialtilsynet kan derfor først forvente at modtage et revideret regnskab for den del, der vedrører varetagelsen af arbejdsgiverfunktionen ifm. BPA 1. maj 2019.

Foreninger eller virksomheder, der ansøger i 2018, og som har andre forretningsområder end varetagelse af arbejdsgiverfunktionen, vil således ikke have udarbejdet et regnskab, der kun omfatter foreningen eller virksomhedens varetagelse af arbejdsgiverfunktionen ifm. BPA. I disse tilfælde bør socialtilsynet efterspørge et regnskab, som foreningen eller virksomheden kan udarbejde på det eksisterende grundlag.

Årsbudget og regnskab i forhold til solvens

Kravet om indsendelse af årsbudget og årsregnskab til socialtilsynet hænger sammen med vurderingen af, hvorvidt foreningen eller den private virksomhed er solvent. Hvis årsregnskabet viser en lav solvensgrad, kan det give anledning til bekymring. Ligeledes bør socialtilsynet have et særligt fokus, hvis revisorpåtegningen indeholder modifikationer i form af eksempelvis væsentlig usikkerhed vedrørende fortsat drift, fremhævelse af forhold i regnskabet og/eller egentlige forbehold for regnskabet ind-

hold. I de tilfælde bør der indledes en dialog med foreningen eller den private virksomhed med henblik på at afsøge forklaringen på dette. Forklaringen er afgørende for socialtilsynets vurdering.

Socialtilsynet bør være opmærksomt på, at der kan være stor forskel på de foreninger og virksomheder, som søger om godkendelse. For større virksomheder kan funktionen som arbejdsgiver efter §§ 95 og 96 være en lille del af virksomheden. Det er muligt, at der kan forekomme tilfælde, hvor denne type af større virksomheder præsenterer et regnskab med et underskud og et årsbudget, hvor virksomheden eller foreningen ikke tjener penge for den del af virksomheden, der omfatter funktionen som arbejdsgiver ifm. BPA. Hvis underskuddet har indflydelse på solvensgraden og dermed giver anledning til bekymring, kan det være relevant at efterspørge det samlede regnskab for virksomheden og dermed få et indblik i virksomhedens samlede solvensgrad.

2. Kompetent ledelse og brug af ekstern faglig sparring

Denne betingelse indeholder to forhold; (1) en kompetent ledelse og (2) brug af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring. I det nedenstående vil disse to forhold blive udfoldet.

Kompetent ledelse

I vejledning om godkendelses- og tilsynsordning for foreninger og virksomheder, der varetager arbejdsgiverfunktioner i ordninger efter servicelovens §§ 95 og 96, er kompetent ledelse eksemplificeret ved, at ledelsen skal være i stand til at varetage det ledelsesmæssige ansvar for medarbejderne.

Når socialtilsynet skal vurdere dette, kan tilsynet med fordel se på, om ledelsen har relevant uddannelse, efteruddannelse, kurser og/eller erfaring, som understøtter, at de kan varetage ledelsesopgaven kompetent. Det er Socialstyrelsens vurdering, at det eksempelvis kan være viden og kompetencer indenfor personaleledelse, økonomi, virksomhedsdrift- og udvikling etc.

Ledelsesrollen og opgaverne er naturligvis forskellige afhængig af, hvor stor en forening eller en privat virksomhed der er tale om, herunder om der f.eks. er tale om en enkeltmandsvirksomhed. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, hvilke krav størrelsen og kompleksiteten i foreningen eller virksomheden stiller ift. ledelsesopgaven.

Informationer, der kan indhentes

Som udgangspunkt vil socialtilsynet skulle indhente følgende oplysninger som led i godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med, om ledelsen er kompetent:

- Ledelsens CV
- Beviser på ledelsens relevante kurser og efteruddannelse

Såfremt socialtilsynet på baggrund af dette materiale er bekymret for, om ledelsen er kompetent, kan næste skridt være at indhente yderligere information. Socialtilsynet kan eksempelvis foretage interviews med ledere og medarbejdere, hvor betingelsen kan blive undersøgt yderligere.

Brug af ekstern faglig supervision eller sparring

Denne betingelse angiver, at foreningen eller virksomheden skal benytte sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring. Faglig supervision og faglig sparring forstås herved som det samme.

I vejledningen er ekstern faglig supervision eller faglig sparring eksemplificeret ved, at virksomheden gør brug af faglig sparring fra en relevant arbejdsgiverorganisation i forhold til ledelsesmæssige spørgsmål. Det er således ikke nok, at foreningen eller virksomheden er medlem af eksempelvis en arbejdsgiverorganisation, den skal også gøre brug af arbejdsgiverorganisationens tilbud i relation til faglig sparring.

Det er Socialstyrelsens vurdering, at begrebet 'ledelsesmæssige spørgsmål' omfatter en bred vifte af emner indenfor ledelse, eksempelvis at virksomheden modtager sparring om regler og muligheder indenfor medarbejderforhold (ex. ansættelse, arbejdstid, barselsregler, løn, ferie etc.), virksomhedsdrift, virksomhedsudvikling, økonomi etc.

Som ovenfor nævnt, kan virksomheden eksempelvis modtage faglig sparring fra en arbejdsgiverorganisation, men det kan også være, at ledelsen og/eller medarbejdere deltager i relevante kurser, efteruddannelse, coachingforløb og/eller faglige konferencer eller faglige netværk, der giver ny viden om eller inputs til ledelsesmæssige spørgsmål i relation til driften af virksomheden.

Det væsentlige er, at foreningen eller virksomheden holder sig opdateret på området ift. ny lovgivning, nye krav, nye udviklingsmuligheder etc.

Der fastsættes ikke nogen eksplicite krav i lovgivningen om, at det både er ledelse og medarbejdere, der skal modtage ekstern faglig sparring. Det skal blot være foreningen eller virksomheden som sådan, der modtager ekstern faglig supervision eller anden form for sparring.

Der kan være mindre foreninger eller virksomheder, der er omfattet af tilsynet, som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Her kan det være relevant at føre tilsyn med, om foreningen eller virksomheden er del af et ledelsesnetværk, hvorfra virksomheden henter ekstern faglig sparring. Det kan også være, at foreningen eller virksomheden deltager i kurser, efteruddannelse, coachingforløb og/eller faglige konferencer om ledelsesmæssige spørgsmål.

Informationer, der kan indhentes

Som udgangspunkt vil socialtilsynet skulle indhente følgende oplysninger som led i godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med, om virksomheden benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring:

- Dokumentation på sparring og rådgivning fra arbejdsgiverorganisation
- Dokumentation på deltagelse i kurser og/eller seminarer med relevant indhold (ex. i regi af arbejdsgiverorganisation, uddannelsesinstitutioner eller kursusudbydere)
- Dokumentation på deltagelse i relevant ledelsesnetværk

Såfremt socialtilsynet på baggrund af denne dokumentation er bekymret for, om virksomheden benytter sig af ekstern faglig sparring, kan næste skridt eventuelt være, at foretage interviews med ledere og eventuelt medarbejdere, hvor betingelsen kan blive undersøgt yderligere.

3. Kendskab til ansættelsesret

Når socialtilsynet skal godkende og føre driftsorienteret tilsyn med, om der i foreningen eller virksomheden er kendskab til ansættelsesret, kan socialtilsynet se på, om foreningen eller virksomheden har ansat medarbejdere, som har relevant kendskab til ansættelsesret. Personer med relevant kendskab til ansættelsesret kan både være ledere og/eller medarbejdere i foreningen eller virksomheden.

Viden om ansættelsesret kan eksempelvis være viden om ansættelsesbevisloven, ferieloven, barselsloven, funktionærloven, arbejdsretlige overenskomster etc.³. Det er ikke en forudsætning, at der kan påvises kendskab til alle love, der vedrører ansættelsesret. Om og hvilke love indenfor ansættelsesret, der er relevante, beror på en konkret vurdering bl.a. i forhold til virksomhedens størrelse og kompleksitet.

Jf. vejledningen skal ledelsen indsende relevant dokumentation til socialtilsynet, f.eks. om tidligere relevant erfaring, gennemførte kurser, uddannelser m.v. Relevant erfaring med ansættelsesret kan i denne sammenhæng både være erfaring fra tidligere ansættelse, men også nuværende ansættelse såfremt det vurderes, at medarbejderen har oparbejdet god erfaring indenfor området.

Informationer, der kan indhentes

Som udgangspunkt vil socialtilsynet skulle indhente følgende oplysninger som led i godkendelsen og det driftsorienterede tilsyn med, om der i foreningen eller virksomheden er kendskab til ansættelsesret:

- Relevante lederes og/eller relevante medarbejderes CV
- Beviser på relevante lederes og/eller relevante medarbejderes kurser og efteruddannelse eller deltagelse i andre faglige arrangementer indenfor ansættelsesret

Socialtilsynet skal som udgangspunkt ikke føre tilsyn med, at eksempelvis ansættelseskontrakter for de enkelte medarbejdere lever op til lovgivningen, men hvis socialtilsynet bliver opmærksom på bekymrende forhold i virksomheden, kan eksempelvis ansættelseskontrakter være en del af det informationsmateriale, som socialtilsynet indhenter.

Socialstyrelsen vurderer, at der kun i særlige tilfælde, hvor der er bekymring for forholdene i virksomheden, er behov for at indhente oplysninger fra de borgere, der har indgået aftale med foreningen eller virksomheden. Det kan eksempelvis være i forhold til hjælpernes ansættelsesforhold.

Det samme gælder ift. at indhente oplysninger fra de kommuner, der har truffet afgørelse om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere eller BPA til ovennævnte borgere.

Vurderingsgrundlag for det driftsorienterede tilsyn

Relevant information i forbindelse med udførelse af det driftsorienterede tilsyn kan, jf. § 18 c i lov om socialtilsyn omfatte:

³ Se desuden Beskæftigelsesministeriets hjemmeside for en nærmere beskrivelse af arbejdsretlige love: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Arbejdsret/Det%20arbejdsretlige%20omraade/Ansættelsesretlige%20love.aspx>

- Foreningens eller virksomhedens budget og regnskab
- Oplysninger indhentet fra foreningen eller virksomheden
- Oplysninger indhentet fra de borgere, der har indgået aftale med foreningen eller virksomheden
- Oplysninger indhentet fra de kommuner, der har truffet afgørelse om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere eller BPA ovennævnte borgere.

Eftersom de omfattede foreninger eller virksomheder skal indsende et årsbudget og et revideret årsregnskab vil socialtilsynets information altid kunne tage udgangspunkt i foreningens eller virksomhedens økonomi. Herudover kan informationen også altid omfatte oplysninger, der løbende ud fra en risikovurdering er indhentet fra foreningen eller virksomheden (ex. om kompetent ledelse og brug af ekstern faglig sparring samt kendskab til ansættelsesret).

Det er Socialstyrelsens vurdering, at oplysninger indhentet fra de borgere, der har indgået aftale med foreningen eller virksomheden som ovenfor nævnt, i langt de fleste tilfælde kun vil indgå, hvis socialtilsynet er bekymret for forholdene i virksomheden. I vejledningens punkt 23 nævnes, at det eksempelvis kan dreje sig om oplysninger om bekymrende ansættelsesretlige forhold for medarbejderne.

Informationer, som er indhentet fra de kommuner, der har truffet afgørelse om kontant tilskud til ansættelse af hjælpere eller BPA til de ovennævnte borgere, vil sandsynligvis også kun indgå i de tilfælde, hvor socialtilsynet er bekymret for forholdene i virksomheden.

Hvis der konstateres bekymrende forhold i foreningen eller virksomheden skal socialtilsynet omvendt informere både borgerne og kommunerne om dette, jf. § 18 d i lov om socialtilsyn.