

Velkommen

krifa
Kristelig Fagbevægelse

Dagens program

Velkomst

Retsgrundlaget for BPA (Brugerstyret personlig assistance)

Ansættelsesbeviser

Rettigheder og pligter i ansættelsesforhold

Pause

Intimitet og intimsfære

Spørgsmål

Retsgrundlaget for BPA

Serviceovens § 96

Kommunalbestyrelsen skal tilbyde borgerstyret personlig assistance. Borgerstyret personlig assistance **ydes som tilskud til dækning af udgifter ved ansættelse af hjælpere** til pleje, overvågning og ledsagelse til borgere med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, der har et behov, som gør det nødvendigt at yde denne ganske særlige støtte.

3


 krifa
 Kristelig Fagforening

Retsgrundlaget for BPA - fortsat

Det er en betingelse for tilskud til ansættelse af hjælpere efter [stk. 1](#), at borgeren er i stand til at **fungere som arbejdsleder** for hjælperne. Det er desuden en betingelse, at **borgeren kan fungere som arbejdsgiver for hjælperne**, medmindre den pågældende indgår aftale med en **nærstående, en forening eller en privat virksomhed** om, at tilskuddet overføres til den nærstående, foreningen eller den private virksomhed, **der herefter er arbejdsgiver for hjælperne**. Arbejdsgiverbeføjelserne i forhold til hjælperne vedrørende spørgsmål om ansættelse og afskedigelse af hjælpere varetages i så fald af den nærstående, foreningen eller den private virksomhed i samråd med den pågældende.

4


 krifa
 Kristelig Fagforening

Retsgrundlaget for BPA - fortsat

Konklusion:

- Borgeren fungerer som arbejdsleder – og har ledelsesretten
- Borgeren er dermed arbejdsgiver med de forpligtelser der følger heraf
- Kommunen har en forpligtelse til at varetage lønudbetalinger m.v.
 - Dog alene i henhold til bevillingen
 - Med mindre borgeren har overgivet tilskuddet til privat virksomhed

5

KriFA
Kritisk Fagbevægelse

Retsgrundlaget for BPA - fortsat

Bekendtgørelse om udmåling af tilskud til BPA (udmålingsbekendtgørelsen)

Udmålingen foretages med udgangspunkt i borgerens behov

I udmålingen skal der tages udgangspunkt i grundlønnen for sammenlignelige faggrupper (ikke nødvendigvis ret til overenskomstmæssig løn)

6

KriFA
Kritisk Fagbevægelse

Retsgrundlaget BPA - fortsat

Ved udmålingen af tilskuddet skal der tages højde for:
at der ved beregningen sikres den nødvendige rummelighed i udmålingen og
herunder tages højde for:

- 1) tidsbestemte tillæg,
- 2) stedbestede tillæg,
- 3) funktions- og kvalifikationstillæg m.v.,
- 4) arbejdsmarkedspension og
- 5) anciennitet.
- 6) løn under sygdom efter 8 ugers ansættelse
- 7) barns 1. og 2. sygedag

7


 KriFA
Kritisk Fagforening

BPA vejledninger

Vejledninger der beskriver bevillingernes omfang
konkret viden om bevillingernes omfang
sikrer ensartethed, men der er tilsyneladende ikke nogen pligt for kommunerne
til at have vejledninger.

Ikke alle kommuner anvender vejledninger

- Dermed risiko for afgørelser der medfører uensartet praksis

8


 KriFA
Kritisk Fagforening

Forholdet mellem hjælper, borger og kommunen

Borgeren og hjælperen er kontraktligt forpligtet efter ansættelsesaftalen

Borgeren har rettigheder overfor kommunen i henhold til bevillingen

Borgeren kan ikke forpligte kommunen udover bevillingen

Ingen klageret fra hjælper til kommunen

Eventuel klage over kommunens afgørelser kan ske fra borger eller eventuel privat virksomhed

Eksempel: Væsentlig vilkårsændring

Ansættelsesbeviser

Lov om ansættelsesbeviser

Forpligter arbejdsgiver til at bekræfte ansættelsesforholdet skriftligt

Betingelser for at der skal udarbejdes ansættelsesbevis

- Ansættelsen skal have en varighed på mere end 1 måned
- Gennemsnitlig arbejdstid på mere end 8 timer

Manglende eller mangelfuld kontrakt – kan medføre godtgørelse til lønmodtager

Ansættelsesbeviser - fortsat

Hvad skal ansættelsesbeviset indeholde

- AG og LM navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed – hvis forskellige steder, anføres disse i videst muligt omfang
- **Stillingsbeskrivelse** – herunder titel, stilling eller jobkategori
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- Ansættelsesforholdets forventede varighed – hvis ikke tidsbestemt
- LMs rettigheder mht ferie – løn under ferie?
- Opsigelsesvarsler
- **Løn** – herunder tillæg og andre løndelev som f.eks pensionsbidrag
- Lønnens udbetalingsterminer

11


 Kriifa
 Kristelig Fagbevægelse

Ansættelsesbeviser - fortsat

Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid

Angivelse af eventuelle kollektive overenskomster

Angivelse af overenskomstens parter

Væsentlige vilkår for aftalen

- F.eks individuelle aftaler, som ikke følger af ansættelsesretlig lovgivning eller en eventuelt gældende overenskomst

12


 Kriifa
 Kristelig Fagbevægelse

Rettigheder og pligter

Aftale om ansættelsesforhold består af lovgivning og aftaler

Udgangspunkt – aftalefrihed, gælder også ansættelsesforhold

Arbejdsretlig lovgivning

- funktionærloven, ferieloven, ansættelsesbevisloven, persondataloven, forskelsbehandlingsloven, ligebehandlingsloven, arbejdsmiljøloven (ikke udtømmende)
- "beskyttelseslovgivning" regulerer ikke løn, arbejdstid, arbejdsopgaver m.m.

13


 KriFA
 Kristelig Fagforening

Rettigheder og pligter

Ledelsesretten

- Udgangspunkt: Arbejdsgiver leder og fordeler arbejdet
 - Antagelsesbeføjelse
 - Afskedigelsesbeføjelse
 - Instruktionsbeføjelse
 - Kontrolforanstaltninger
 - Reglementariske bestemmelser
 - Arbejdstidslægningen

Skal tjene et sagligt formål

lagt tage den personlige integritet

14


 KriFA
 Kristelig Fagforening

Forventningsafstemning og individuelle aftaler

- Afstem forventninger – også vedr. meget lavpraktiske forhold
- Hvilke opgaver der skal udføres – hvor og hvornår
- Hvornår, hvor ofte holdes pauser
- Særlige behov ved ferier
- Hjælperens rolle i sociale sammenhænge
- Spiser man sammen – samme mad eller madpakke
- Vilkår for rådighedsvagter, overarbejde, tillæg, sygdom m.m.
- Holdes der hjælpermøder – og hvor ofte

15


 KriFa
 Kristelig Fagforening

Forventningsafstemning og individuelle aftaler

- Forventninger med hensyn til tavshedspligt
- principper for kørsel af bil, rygning og brug af mobiltelefon
- Andre forventninger – f.eks. praktisk arbejde, såvel inde som ude

16


 KriFa
 Kristelig Fagforening

Rettigheder og pligter - fortsat

Når udtrykkelige regler i lov savnes, er det afgørende for parternes stilling hvad de har aftalt indbyrdes

almindelige principper om fortolkning og udfyldning af aftaler

Misligholdelse

- Svær og meget konkret vurdering
- Giver mulighed for at ophæve ansættelsesforholdet med eventuel erstatning til følge

A large slide with a dark red background and a light green triangle on the right side. The word "Pause" is written in large white letters in the center. The Krifa logo is in the bottom right corner.

Pause

Intimitet & Intimsfære

krifa
Kristelig Fagbevægelse

Præsentation



Rasmus Thisted Højbæk

- *Psykolog*
- *Jobtrivsels- og stresskonsulent hos Krifa*
- Personlig erfaring inden for feltet:
 - Omsorgsperson på bofællesskab for unge og voksne med udviklingshæmning
 - Omsorgsperson på døgninstitution for børn og unge med ADHD og ASF
- Næstformand i Dansk Psykolog Forening – Aarhus Kreds

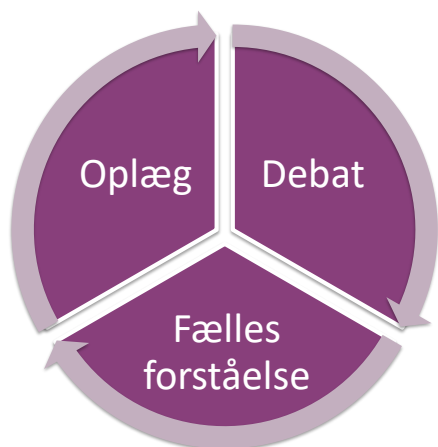
Introduktion - program

1. Etik og moral
2. Fælles forståelse, forventningsafstemning og samarbejde mellem borger og hjælper
3. Urørlighedszone – *hvor går min grænse?*
4. Hvordan siger jeg fra?

21


 krifa
 Kristelig Fagforening

Introduktion – form



- Husk tavshedspligten
- Vil den anden have, at jeg deler dette?

22


 krifa
 Kristelig Fagforening

Etik og moral

- Moral og etik er de holdninger og synspunkter, der betegner, hvordan man *bør* opføre sig i mødet med andre.
- Moral og etik betyder grundlæggende det samme (hvh. latinsk og græsk)

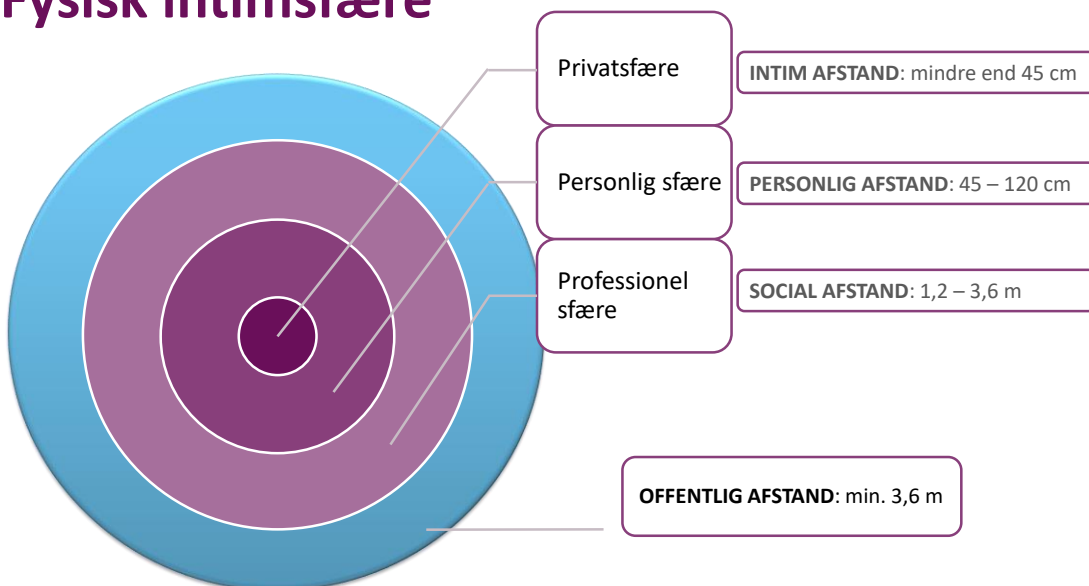
❑ **Moral:** De kulturbestemte "anbefalinger" som forklarer den gode opførsel

❑ **Etik:** Grundlæggende regler for god menneskelig adfærd.

23



Fysisk intimsfære



24



Fælles forståelse – hvad forstår vi?

- "... du skal være mine arme og ben."
- "... personlig hjælper."
- "... jobbet vil indeholde personlig pleje."



25

kriFa
 Kristelig Fagforening

Fælles forståelse – hvad forstår vi?

FORVENTNINGSAFSTEMNING



26

kriFa
 Kristelig Fagforening

Løbende forventningsafstemning

Private ændringer

- Forelskelse, brud, dødsfald, børn?

Helbredsmæssige ændringer

- Forværring eller forbedring

Aldersrelateret ændringer

- Pubertet, overgangsalder o. lign.



28

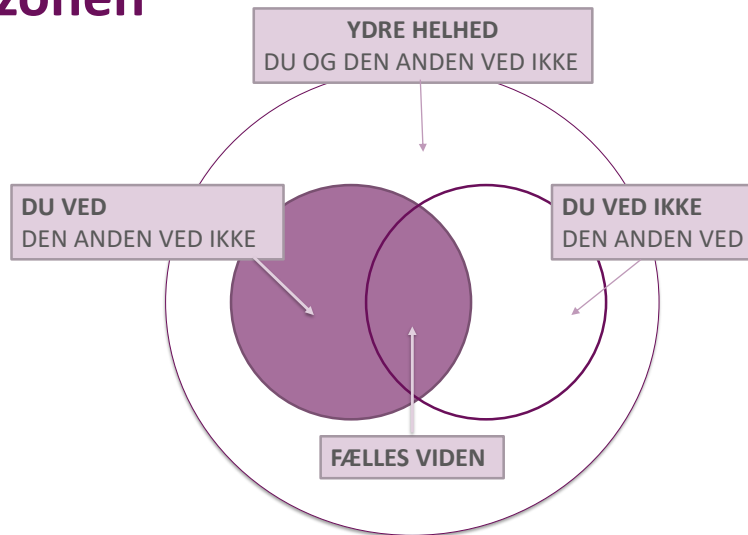
Løgstrups urørlighedszone

- Vi er som individ omgivet af en **urørlighedszone**. Vi fremlægger grunde til at handle og agere som vi gør, og disse **motiver** vil vi have i fred.
- Vi har krav på at andre ikke bryder urørlighedszonen.
- Vi skal respektere den andens urørlighedszone.

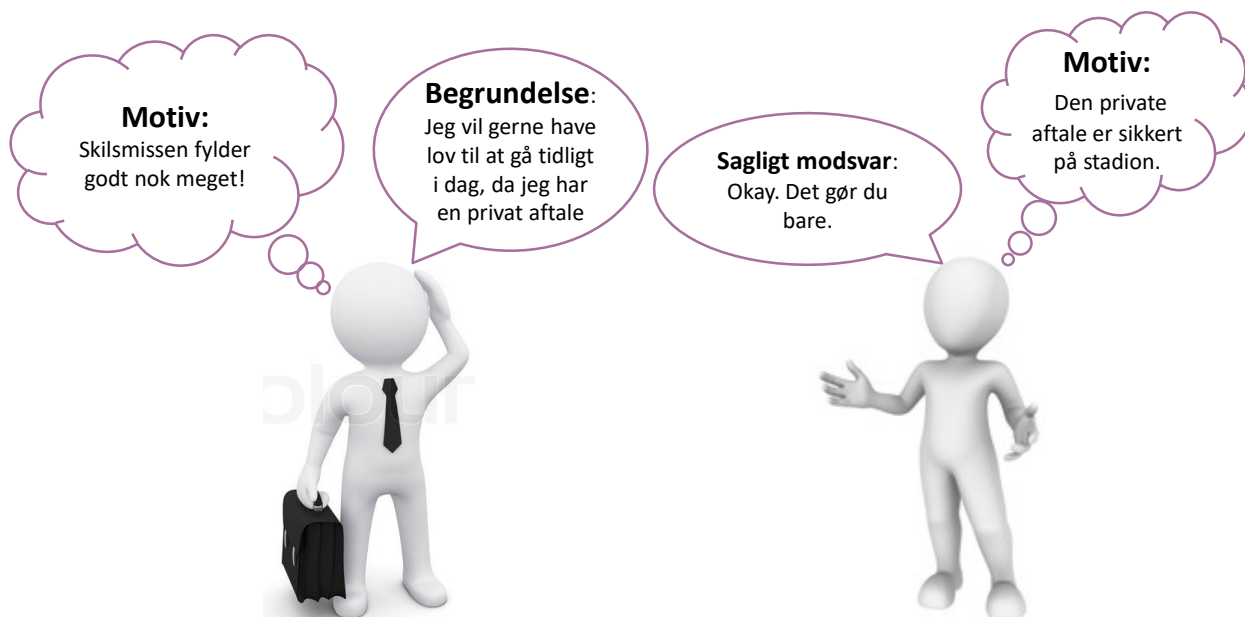


29

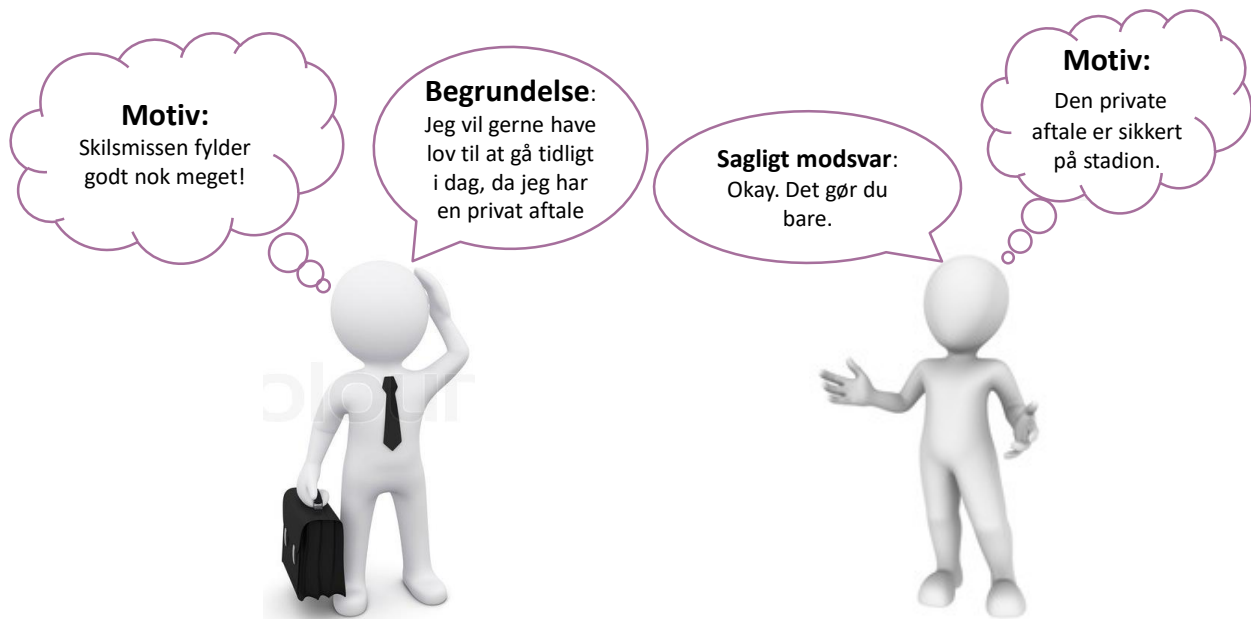
Urørlighedszonen



30



31



32

Løgstrups urørlighedszone

- *"Vi har alle en urørlighedszone, som i den givne situationen principielt bør være urørlig. Hvis den anden part fokuserer på motivet i stedet for begrundelsen, kan dette føles som en krænkelse af intimitetssfæren."*
- Vi skal være opmærksomme på, hvilke motiver vi tillægger den anden!
- Urørlighedszonen går begge veje mellem Borger – Hjælper

Tillid til at spørge og forventningsafstemme – hver dag

33

Hvordan får jeg sagt fra?

1. FAKTA

Hvad skete der?

Objektiv beskrivelse af situationen, som vi ikke kan være uenige om.

2. FØLELSER

Hvad gjorde det ved mig?

Subjektiv oplevelse af, hvad situationen gør ved mig.

3. BEHOV

Hvad har jeg brug for?

Personligt behov som følge af situationen og følelserne

34



Eksempel

1. FAKTA

Klokken er 2 om natten og naboen spiller meget høj musik. Jeg skal arbejde i morgen, og mine børn kan ikke sove.

2. FØLELSER

Jeg bliver ked af det, når mine børn ikke kan sove, og jeg bliver frustreret, da jeg skal arbejde i morgen tidlig.

3. BEHOV

Jeg har brug for, at du skruer ned.

35



HVAD OPTAGER JER I RELATIONEN?

SPØRGSMÅL?

36

krifa
Kritisk Fagforening

TAK FOR I DAG

37

krifa
Kritisk Fagforening