



Kære medlemmer!



Det nye år er kun en lille måned gammelt, men sikke en måned!

Normalt er januar en stille tid, hvor de mest sindsoprivende problemstillinger er et par ekstra cm om livet, januarudsalg og lommesmarter efter julens mange indkøb. I år gik det noget anderledes, hvilket afspejles her i nyhedsbrevet.

Velfærdsministeriet meddelte sidst i december, at vejledningen til de nye regler for hjælpeordningerne / BPA, er blevet forsinket. Desuden mangler ministeren at forfatte bekendtgørelsen, med retningslinjer for den økonomiske udmåling.

Dermed troede mange af os, at så var LOBPAs overenskomst (der forventes at ville definere hjælperes fremtidige løn- og ansættelsesforhold) også forsinket.

Vi blev klogere d. 16. januar! LOBPA meddelte overraskende, at de havde indgået overenskomst med 3F. FOA blev, måske ikke overraskende, sure. En "krigserklæring" kalder de overenskomsten! Læs mere andetsteds og vurder selv resultatet.

En kort stund, sidst i november måned, troede vi, at forbedringerne i Aalborg Kommune omsider var sat på skinner, ligesom de nye håndbøger og blanketter var udsendt til alle. Men nej! Det viser sig, at kommunen snyder en bestemt gruppe brugere og hjælpere. Det kan du også læse mere om.

Vi omtaler også en konkret sag denne gang. En bruger fik frakendt sin hjælpeordning, efter omtale i Nordjyske. Nævnet ændrede dog afgørelsen.

I øvrigt har vi kunnet mærke, på det usædvanligt høje antal medlemshenvendelser, at den nye lovgivning giver anledning til overvejelser og spørgsmål.

Vi opfordrer langt de fleste af jer til at "klappe hesten" og afvente vejledning og bekendtgørelse. Kommunerne er nemlig i en meget vanskelig situation, hvor de endnu ikke kender retningslinjerne for udmålingen af tilskud, når arbejdsgiveransvaret overlades til en borgerstyret forening eller privat virksomhed.

Og så er der snart generalforsamling, mød op og giv' dit besyv med!

Lotte Mørkhøj

Så kom overenskomsten!

Fredag den 16. januar indgik LOBPA – Landsorganisationen Borgerstyret Personlig Assistance - den længe ventede overenskomst for handicaphjælpere / BPA-assisterter.

LOBPA er den eneste organisation i Danmark, hvor brugere af hjælpeordningerne kan melde sig ind og eventuelt lade foreningen overtage arbejdsgiveransvaret for dem. LOBPA styres i opstarten af enkeltpersoner (alle med en hjælpeordning), med tillidshverv i en række af de store handicaporganisationer.

Overenskomsten vil i første omgang kun gælde i de hjælpeordninger hvor LOBPA har overtaget arbejdsgiveransvaret for brugeren. Vi har dog en forventning om, at Velfærdsministeriet vil henvise til overenskomsten i bekendtgørelsen, når den kommer – at overenskomsten fremover vil danne ramme for det tilskud, som kommunerne skal udmåle til hjælpeordninger. Det vil sandsynligvis sætte et loft over, hvad de private serviceudbydere kan forlange for en BPA-time og vil give brugere, der selv bevarer arbejdsgiveransvaret, mulighed for at aflønne efter, eller ligefrem tiltræde*, overenskomsten (* aftale med fagforeningen, at overenskomsten skal gælde i hjælpeordningen).

Først så det ud til, at overenskomsten ville blive indgået med FOA, men 3F, som jo også repræsenterer mange

hjælpere, blandede sig og LOBPA valgte klogeligt, at søge hjælp hos mere erfarne forhandlere, idet de meldte sig ind i DI – Dansk Industri. DI og LOBPA valgte derpå, at indgå overenskomsten med 3F.

Vi har ikke kendskab til de nærmere detaljer bag dette valg, men idet LOBPA også på et tidspunkt forhandlede med FOA, er det sandsynligt, at der i overvejselsen har været en afvejning af det forventede resultat, de kunne opnå og det antal hjælpere, som de to fagforeninger hver især hævdede at repræsentere. Desuden naturligvis også, at 3F normalt forhandler på det ufaglærte område (hvor der ikke findes en egentlig uddannelse til faggruppen) og FOA på det kommunale område. Især i lyset af det sidste, hører handicaphjælpere, som ufaglærte og privatansatte, naturligt til i 3F.

Valget af 3F har desuden den fordel, at hjælpere fremover slipper for at skulle indplaceres i FOAs faglige hierarki - status og lønmæssigt. Fremover er det at være handicaphjælper / BPA-assistent et selvstændigt fag, der ikke skal måles og vejes i forhold til andre faggrupper, men ses på, som det, det er!

Nå, men du vil vel gerne vide, hvad overenskomstens indhold er?

Grundlønnen er 125 kr. i timen, plus et fast BPA-tillæg på 3,60 kr. pr. time, altså 128,60 kr. som grundløn.

Tillæg hverdage kl. 17-06 og lørdage 11-17 +18,75 kr., lørdage 17-06 og søn-helligdage 06-06 +37,50 kr.

Dertil kommer anciennitetsstigninger, pensionsordning, fuld løn under sygdom og barsel, samt barnets første sygedag. Rådighedstimer aflønnes med normal timeløn og tillæg. (se skemaet side 5)

For at få løftet flest mulige hjælpere og gøre det attraktivt for *alle* brugere - også dem med små bevillinger - at rekruttere hjælpere, har LOBPA prioriteret en høj grundtimeløn. Det betyder, at de arbejdstidsbestemte tillæg er relativt lave. Men, overenskomsten skal genforhandles allerede om et år og det er altid lettere at forhandle tillæg op, end det er at flytte niveauet for en timeløn markant.

Overenskomsten betyder, at der i alle hjælpeordninger - i et gennemsnit over alle ugens dage - vil blive tale om en mærkbar lønforhøjelse til hjælpere!

Der er dog én gruppe hjælpere, som kan rammes uheldigt af overenskomsten og det er (nogle af) de få, der er ansat hos brugere med 24 aktive timer i døgnet – hvor der ikke er udmålt rådighedstimer. Her vil weekend og helligdagsvagter (i nogle kommuner) blive lønnet ligesom eller lidt lavere end nu. Klubben har sendt beregninger til LOBPA, der belyser dette problem og de har lovet, at se på problemet.

Vi skal huske på, at det ikke har været et "tag-selv-bord" for LOBPA/DI/3F at lave overenskomsten. En forhandling er altid et kompromis, indenfor den givne ramme! LOBPAs mål har været, at opnå ensartede forhold i alle kommuner. For nogle vil forbedringerne blive meget mærkbare, for andre knap så markante.

Lønnen er meget forskellig rundt omkring i landet, nogle får slet ikke de arbejdstidsbestemte tillæg, eller får endnu lavere tillæg end overenskomstens, andre er bedre vant. For mine hjælpere vil overenskomsten betyde en bruttolønstigning på ca. 4000 kr. om måneden, uden jeg har medregnet deres anciennitetsstigninger og på trods af de lavere arbejdstidsbestemte tillæg – det er mere, end de turde håbe at få!

Da overenskomsten blev kendt, udsendte FOA en hvas pressemeddelelse, hvor de beskylder 3F for at komme med en "krigerklæring". FOA tog det tilsyneladende for givet, på grund af den hidtidige formulering i vejledningen til hjælpeordningen, hvor der blev henvist til at lønne hjælpere som uudannede bistandsplejemedarbejdere – at FOA skulle tegne overenskomst.

Vi ved, at de organiserede hjælpere er fordelt over flere fagforeninger – og altid har været det. Derfor giver det i mine øjne god mening, at man har set på hjælperjobbet med nye øjne.

For at sætte overenskomsten lidt i

perspektiv har jeg prøvet at sammenligne det opnåede resultat, med startlønnen i forskellige overenskomster, indgået mellem FOA og KL. Som du kan se nedenfor, svarer overenskomstens startløn til løntrin 19/20 i FOAs skala – en uddannet social og sundhedsassistent starter til sammenligning på løntrin 18.

I bør naturligvis nærlæse selve overenskomsten og lave jeres egne beregninger.

Hvad arbejdstidsregler angår, er det tydeliggjort, at døgnvagter er ok. Hvilket mellem vagter kan nedsættes og fridøgn udskydes, så sammenhængende døgnvagter kan fortsat praktiseres.

Der er andre smådetaljer, men de bør læses i selve overenskomsten og dens protokollater.

Overenskomsten kan hentes på både www.lobpa.dk og 3F.dk.

LM

FOA løntrin	Gruppe 0	Gruppe 1
11	110,71	112,43
12	112,61	114,37
13	114,56	116,36
14	116,56	118,41
15	118,54	120,44
16	120,57	122,51
17	122,25	124,25
18	124,50	126,55
19	126,18	128,28
20	127,92	130,08
21	130,04	132,26
22	132,01	134,22
23	134,11	136,27
24	136,29	138,38
25	138,51	140,53
26	140,77	142,73

Diverse FOA-faggruppers startløn

Uddannede bistandsplejemedarbejdere	11
Social og sundhedshjælpere	15
Social og sundheds assistenter	18
Handicappedsagere	12
Pædagogmedhjælpere	11
Dagplejer med 4 fuldtidsbørn	16
Tekniske servicemedarbejdere	12
Parkeringsvagter	12
Brandmænd	16

Vedr. FOAs løntrin

Gruppe 1: Aalborg + Frederikshavn kommune.
 Gruppe 0: Øvrige kommuner i Region Nord.

3F Overenskomst	Timesats	BPA-tillæg	Funktions tillæg	Timeløn
Startløn	125,00	3,60		128,60
1000 timer, tidligst efter 1 år	125,00	3,60	2,00	130,60
Efter 3 års ansættelse	125,00	3,60	4,00	132,60
Efter 5 års ansættelse	125,00	3,60	6,00	134,60
Efter 8 års ansættelse	125,00	3,60	10,00	138,60

Arbejdstidsbestemte tillæg

Hverdage 17 til 06	18,75
Lørdage 11 til 17	18,75
Lørdage 17 til 06	37,50
Søn og helligdage 06-06	37,50

Efter 6 måneders ansættelse

- | |
|------------------------------------|
| - fuld løn under sygdom |
| - barnets første sygedag (8 timer) |

Forbliven i tjenesten ved kolle- gas sygdom el. udeblivelse	Første 4 timer	+ 100 % grundtimesats
	Følgende 4 timer	+ 50 % grundtimesats

Tilkald ved en kollegas akutte fravær, med mindre end 6 timers varsel	2 x grundtimesats
---	-------------------

Opsigelsesvarsler**Arbejdsgiver *****Ansæt**

0-3 måneder	1 uge	1 uge
3-6 måneder	2 uger	2 uger
Efter 6 måneder	2 måneder	1 måned
Efter 12 måneder	3 måneder	1 måned
Efter 3 år	4 måneder	1 måned

* 1 måned ved brugerens flytning eller bevillingsstop

Andre goder

- | |
|--|
| - ret til vagtplan mindst 3 uger frem |
| - 5 ugers ferie + 5 feriefridage |
| - pensionsordning |
| - særlig opsparing 0,25% udbetales i 6. og 12 måned |
| - ved fremmøde på ikke sædvanligt arbejdssted, løn for ekstra transporttid (+30 min) og udgiften til billigste tog eller busbillet ved merudgift |

Hjælper var tjenestepige

- husker du artiklen?

Overskriften stod i Nordjyske den 11. februar 2008. Artiklen handlede om en professor ved Aalborg Universitet, hvis kæreste havde arbejdet som hjælper og følte sig misbrugt.

Der var dog nogle væsentlige detaljer, som ikke fremgik af artiklen. Hjælperen er tysk og var netop flyttet hertil, hvorfor hun endnu ikke havde kendskab til kulturforskellene og en typisk dansk families levevis. Hun talte og forstod endnu ikke dansk, så kommunikationen mellem bruger og hjælper foregik på engelsk. Herudover blandede hjælperens kæreste sig gentagne gange i ansættelsesforholdet og ville blandt andet, kort før ansættelsen ophørte, have ændret de arbejdstider, som hjælperen selv havde ønsket og aftalt.

Under den kortvarige ansættelse havde hjælperen brug for familiens assistance i forbindelse med besøg på offentlige kontorer og ved udfyldelse af blanketter, der ikke havde med ansættelsesforholdet at gøre. Brugeren og dennes familie forsøgte at være imødekommende, men efterhånden blev situationen for belastende. Brugeren valgte at opsigse hjælperen, da denne udeblev fra en aftalt vagt, uden at melde afbud. Få timer efter opsigelsen var afleveret på hjælperens bopæl, sagde hjælperen op via en e-mail. Halvanden uge

efter opsigelsen bragte Nordjyske "historien".

Kort efter artiklen havde været i avisen, skulle der pludselig være opfølgning på brugerens hjælpeordning. Der havde ikke været holdt opfølgingsmøder i 2½ år. Både kommunens § 96 konsulent og en ny (for brugeren) sagsbehandler deltog i opfølgingsmødet. Her blev brugeren informeret om, at hjælperen fra avisartiklen havde klaget over de uacceptable forhold og kommunen herudover havde modtaget adskillige andre lignende klager. Der var klaget over et dårligt arbejdsmiljø, at hjælperne blev pålagt arbejdsopgaver, som var udenfor ordningens hensigt og brugeren i øvrigt "snød" sig dårligere, end hun er. Hjælpeordningen blev frakendt, med en måneds varsel!

Brugeren var naturligvis ulykkelig og stærkt chokeret! Det er en alvorlig sag, at miste sin hjælpeordning og mindst ligeså alvorligt, at blive mistroet. Brugeren har flere års ledelseserfaring fra sit arbejdsliv og følte, at hun havde bestræbt sig på, at handle korrekt og gjort hvad hun kunne, både hvad angik at informere kommunen om relevante hændelser og i samarbejdet med de enkelte hjælpere. Hun havde haft flere ansatte, end hun var stolt af, men kunne ikke selv løse rekrutteringsproblemet! Når hun havde henvendt sig til kommunen, for at få vejledning, følte

hun ikke, at hun havde fået brugbar hjælp!

Brugeren oplevede på mødet, at konsulenten og sagsbehandleren ikke var interesserede i at høre hendes udlægning af de angivelige klager, hvor hun kunne gætte, hvem hjælperen måtte være. Der var tale om anonyme klager, hvoraf den ene var tilgået konsulenten via LUK (afdeling, der, under tavshedspligt, tilbyder uvildig vejledning til brugere og hjælpere). De var heller ikke interesserede i at tale med andre, tidligere eller nuværende ansatte. Herudover var de ikke interesserede i at høre om rekrutteringsproblemerne, hvor brugeren flere gange, i mangel af en bedre løsning, havde følt sig nødsaget til at ansætte hjælpere, som hun imødeså ikke ville være egnede. Brugeren havde den fornemmelse, at afgørelsen var truffet, allerede før mødets start.

Hjælpeordningen, der var udmålt med 11 timer dagligt, blev bragt til ophør straks. Konsulentens trøstende ord var, at brugeren ville få anden hjælp i stedet for - bistandspleje og ledsageordning. Brugeren fik nogle uger senere bevilget 45 minutters daglig hjælp fra bistandsplejen, til bad og påklædning - andet måtte personalet ikke hjælpe hende med! Det lykkedes dog aldrig bistandspleje-personalet, at løse opgaven på mindre end 1½ time. Ledsageordningen fik hun afslag på, med den

begrundelse, at hun ikke var i målgruppen for ordningen, fordi hun selv kan køre den bevilgede handicapbil.

Brugeren valgte at anke kommunens afgørelse vedr. hjælpeordningen til Det Sociale Nævn, afgørelsen vedr. ledsageordningen blev ligeså anket. Bistandsplejeudmålingen kunne ikke ankes. Hjælpeordningen var oprindeligt bevilget i 2001, i øvrigt efter afgørelse i Det Sociale Nævn.

Nævnets afgørelse vedr. frakendelsen kom en af de første dage i december sidste år. Da havde brugeren været uden hjælpeordning i 9 måneder. Afgørelsen var truffet af et enigt nævn og fastslog, at kommunen *ikke* havde dokumenteret et fravær af arbejdsgiverkompetence, utrygt og ustabilt arbejdsmiljø, misbrug af hjælpere eller "snyd" vedrørende funktionsniveauet. Nævnet påpegede i begrundelsen for deres afgørelse, at der var tale om 2 klager, der begge fremstod anonyme og udkommenterede, desuden at der forelå 2 aktuelle udtalelser fra ansatte, som følte sig godt behandlet af brugeren.

Kommunen blev pålagt at genoptage udbetalingen og desuden at udbetale hjælp med tilbagevirkende kraft, hvis brugeren havde haft udgifter til hjælp, der ikke havde været dækket af andre ordninger, men hermed var sagen ikke slut.

Kommunen indbragte sagen for Den Sociale Ankestyrelse - de kan optage

sager med principiel eller generel betydning. Uanset om Ankestyrelsen ville antage sagen eller ej, ville Nævnets afgørelse dog være gældende, indtil Ankestyrelsen havde afvist sagen eller ændret afgørelsen. Midt i januar blev sagen afvist.

Omkring samme tidspunkt tilbød kommunen, at genoptage hjælpeordningen med 3 timers daglig hjælp. Brugeren ønskede at fortsætte samarbejdet med den private serviceudbyder, som brugeren havde valgt at modtage bistandsplejen fra i frakendelsesperioden. De 3 timer var naturligvis for lidt, men både brugeren og serviceudbyderen havde store problemer, med at få kommunen i dialog. Brugeren henvendte sig derfor til Nævnet, for at få opklaret, om kommunen kunne bevilge så lidt hjælp, når afgørelsen var, at hjælpeordningen skulle genoptages. Herefter meddelte kommunen omsider, den 23. januar, at brugeren kan modtage den hidtidige hjælp på 11 timer i døgnet.

Brugeren kan nu se frem til samarbejdet med en ny sagsbehandler. I bedste fald bliver der en god og saglig dialog. I værste fald vil kommunen gå i "fejlfinderposition" og fremover overvåge brugeren nøje, i håb om at kunne finde dokumentationen for de tidligere fremsatte påstande.

Denne sag er god at blive klogere af og derfor har vi valgt at bruge plads på den her i nyhedsbrevet!

Det er først og fremmest hårrejsende, at en sagsbehandler/kommunal konsulent kan finde på, at føre journal over indkomne klager fra hjælpere, uden at inddrage brugeren, før den dag det er besluttet, at nu skal hjælpeordningen frakendes!

Hvis forholdene faktisk er kritisable, er det helt urimeligt overfor de hjælpere, der fortsat skal arbejde for den pågældende bruger, at kommunen ikke undersøger forholdene på arbejdspladsen, men blot passivt ser til og sågar tilsidesætter de lovpligtige årlige opfølgninger.

En undersøgelse af forholdene på arbejdspladsen bør naturligvis foregå i dialog med brugeren og hjælperteamet. Det er helt indlysende urimeligt, at vurdere et hændelsesforløb ud fra den ene parts påstande alene. Skal en klage tages alvorligt, må og skal den komme fra en navngiven hjælper og med dennes egne ord og brugeren skal naturligvis have mulighed for at kommentere hjælperens påstande.

Hvis brugeren ikke er tilstrækkelig rustet til arbejdsgiverrollen, bør kommunen tilbyde vejledning, i form af uvildig kvalificeret sparring eller egentlig uddannelse, med henblik på at kvalificere brugeren. Først herefter vil det være rimeligt eventuelt at konkludere, at hjælperen ikke har tilstrækkelig arbejdsgiverkompetence, til at kunne have en hjælpeordning med arbejdsgiveransvar.

Uanset brugerens baggrund, er en hjælpeordning / BPA en helt særlig arbejdsplads, hvor der er mange udfordringer i relationen mellem parterne og hvor de nødvendige kvalifikationer ikke kommer automatisk til brugeren med bevillingen. Det skal *altid* læres, at have en hjælpeordning!

Hjælperne kommer typisk tilsvarende forudsætningsløse og alene derfor er det ikke rimeligt, at tage enhver klage for pålydende. Hjælperen kan simpelthen have forkerte forventninger til hjælperollen og arbejdsopgaverne, og dermed også et forkert udgangspunkt for klagen.

Der kan også ske det, at en hjælper bliver sur og derfor umiddelbart overdriver et hændelsesforløb, for at få støtte, luft og opbakning til sin egen forståelse af tvisten. Det er en almen menneskelig reaktion, som de fleste nok kan nikke genkendende til. Normalt vil vi søge støtte i familien, hos en ven, eller lignende. Det rette sted for en hjælper, at rette sin utilfredshed, er naturligvis altid til arbejdsgiveren/brugeren, for det er trods alt kun der, et problem mellem hjælper og bruger kan løses.

Såfremt det er prøvet, at tale med arbejdsgiveren og hjælperen fortsat føler sig uretfærdigt behandlet, så kan en hjælper naturligvis henvende sig til fagforeningen, bruger-hjælper klubben, eller brugerens kommune. I nogle kommuner er der sågar en

uvildig rådgivning, hvor man kan få råd i fortrolighed, få lidt luft og få afklaret, om der kan være grundlag for at indgive en egentlig klage over brugeren.

I den konkrete sag så vi desværre, at den uvildige rådgiver brød den lovede tavshedspligt! En af henvendelserne var nemlig tilgået via LUK i Aalborg Kommune, hvor brugere og hjælpere – både ifølge den gamle ”§ 77 Håndbogen” og et bilag i den nye ”Brugerhåndbog” – ”frit kan henvende sig” og LUK vil ”lytte, drøfte og besvare spørgsmål, uden at bryde tavshedspligten”. Det er helt uantageligt, at en uvildig rådgiver, der lover fuld fortrolighed, videregiver oplysninger om en samtale! Det er jo langtfra givet, at hjælperen ville gennemføre en egentlig klage, når vedkommende havde tænkt og talt sagen igennem med en tredjepart og i øvrigt var informeret om, hvilke konsekvenser en klage kan have for brugeren! Det sidste er meget vigtigt, for det vil naturligvis få hjælperen til at genoverveje sagen, herunder om utilfredsheden er fuldt berettiget!

Det er vigtigt, at enhver hjælper er klar over, at en klage over brugeren *kan* føre til frakendelse af brugerens hjælpeordning! Derfor er det også nødvendigt, at en hjælper står ved klagen med sit navn og klagen fremsættes med hjælperens egne ord – *aldrig* i form af en rådgivers/sagsbehandlers/konsulents

fortolkning eller konklusion, der meget vel kan være farvet, af dennes personlige opfattelse af sagen eller brugeren!

Hvis en bruger er utilfreds med en hjælpers indsats, så kan hjælperen søge støtte i sin fagforening og i yderste konsekvens, kan fagforeningen bringe tvisten til afgørelse i retten. Her vil begge parter blive hørt, før dommeren tager endelig stilling til tvisten. Brugeren har derimod ingen at vende sig til, som skal støtte og vejlede, udover kommunen.

I den beskrevne sag agerede sagsbehandleren og konsulenten i fællesskab både forsvarer for hjælperne, anklager og dommer og de burde selv have erkendt dette problem, før de bragte sagen så vidt! Brugeren, som de har en pligt til at vejlede, svigtede de, idet de pr. automatik tildelte brugeren skurkerollen og agerede herudfra.

Tilbage er nu en ulykkelig bruger, som føler sig hængt ud i avisen, en hårdt belastet familie og nogle hjælpere, der undrer sig over, at det skulle vare hele 9 måneder, før nogle lyttede til dem!

Vi vil opfordre både brugere og hjælpere til at tænke sig meget godt om, hvis der opstår uenighed på arbejdspladsen og altid forsøge at løse konflikten internt, inden i "render i byen" og involverer tredjemand. Problemer er til for at blive løst og er der

alvorlige problemer på en arbejdsplads, så bør der hentes hjælp udefra, hvis bruger og hjælper ikke selv kan løse tvisten.

Kommunen har en rådgivningsforpligtelse, men ovenfor har i set et godt eksempel på, at de ikke nødvendigvis magter det, selv ikke, hvis de har ansat personale særligt til opgaven. Desuden kan en henvendelse få konsekvenser, som måske slet ikke var i tankerne, hos den der henvendte sig!

Klubben yder gerne råd og vejledning – også i en konkret tvist mellem bruger og hjælper! Vi tager ikke parti for nogen bestemt part og har ikke kompetence til andet og mere, end at lytte og vejlede, samt hjælpe parterne til at finde en fælles forståelse og mulige løsninger.

Herudover har i hjælpere jeres fagforening, som kan råde og vejlede, hvor brugerne, i visse handicaporganisationer, også kan søge råd og vejledning.

LM

Forskelsbehandling

- på hjælpere i Aalborg Kommune

Aalborg Kommune gør forskel på handicaphjælpere

Sidst i november måned 2008 fik bestyrelsen en henvendelse fra et medlem. Vi blev gjort opmærksom på, at de aftalte forbedringer, i hjæl-

pernes løn og ansættelsesforhold, alligevel ikke var blevet gældende for *alle* hjælpere i Aalborg kommune, som det var aftalt.

Det viste sig, at de brugere, som er i ordinær beskæftigelse eller fleksjob, rent administrativt var blevet flyttet fra Ældre og Handicapforvaltningen til Familie og Beskæftigelsesforvaltningen og sidstnævnte forvaltning ønsker ikke, at følge de aftalte retningslinjer med forbedrede løn og ansættelsesvilkår. Det var en særdeles overraskende oplysning for os, der gennem det seneste halvandet år, som repræsentanter for klubben, har været i tæt dialog med kommunen om forbedringerne og udarbejdelsen af de nye håndbøger.

Klubben skrev til kommunen om denne forskelsbehandling (samt nogle misinformationer/fejl i de udsendte håndbøger) d. 1. december 2008. Brevet blev sendt til konsulenterne for §95 og §96-ordningerne, Rådmand Tina French Nielsen og Direktør Niels Tikjøb Olsen, Ældre og Handicapforvaltningen. Vi nærmer os nu d. 1. februar 2009 og vi har kun fået det svar, at vi vil få et svar.

Et af vore brugermedlemmer er ramt af den nævnte problemstilling. Hun rettede selv henvendelse til både lønkontoret og § 96 konsulenten, i november og december måned 2008, for at få tilsendt håndbogen og

de nye blanketter, samt få lønkontoret til at udbetale de korrekte satser. Brugeren fik her den besked, at løn-udbetalingerne vistnok var korrekte og hun nok ikke ville modtage hverken håndbøger eller blanketter, for de nye retningslinjer var tilsyneladende ikke gældende i Familie og Beskæftigelsesforvaltningen, hvor hendes hjælpeordning administreres. Kommunen ville undersøge sagen. Den pågældendes hjælpere havde ellers, først på året sidste år, fået adgang til nogle af forbedringerne, men kun i en periode. Efter igen at have kontaktet kommunen efter årsskiftet, fik brugeren omsider den endelige besked, at forvaltningerne fastholder den vedtagne opdeling og forskelsbehandlingen vedr. hjælpernes løn og ansættelsesforhold. Kommunen vil endda undersøge, om nogle hjælpere evt. skal tilbagebetale forskellen på den "fejll"udbetalte fulde løn under sygdom og sygedagpengesatsen.

Det er særdeles frustrerende, at kommunen ikke har styr på deres interne administrative fordeling af sagstyper og ikke mindst, at brugere og hjælpere skal betale prisen for roderiet. Hvis kommunen fastholder den besluttede praksis, kan vi imødesee, at brugere, hvis hjælpeordning tilfældigvis administreres i den "forkerte" forvaltning, får særdeles svært ved at rekruttere og fastholde hjælpere, fordi det er mere økonomisk

attraktivt, at arbejde for en bruger, der administrativt hører under Ældre og Handicapforvaltningen. Det er heller ikke usandsynligt, at brugere i beskæftigelse derfor vil føle sig presset til at opgive jobbet og søge førtidspension.

I uge 4, da kommunen havde givet medlemmet den endelige besked og kommunen stadig ikke havde besvaret klubbens brev, opgav vi håbet, om en løsning via direkte dialog. Klubben og medlemmet kontaktede derfor Nordjyske, i håb om, at presseomtale ville kunne påvirke de ansvarlige til at finde en løsning. Det er ikke en dialogform, som vi er glade for at bruge, men vi så ikke andre muligheder!

Nordjyske skrev om problemet lørdag d. 24. januar, ligesom 24 Nordjyske bragte et indslag. I artiklen kunne vi læse, at rådmanden for Ældre og Handicapforvaltningen og rådmanden for Familie og Beskæftigelsesforvaltningen lover bod og bedring, sammen vil de to forvaltninger arbejde på "fælles fodslaw" så hjælperne får de samme vilkår, uanset om deres arbejdsgiver er tilknyttet den ene, eller den anden forvaltning.

Vi har ikke kunnet opklare, om den konkrete sag er en "enlig svale" eller andre brugere og hjælpere også er kommet i klemme. Vi har haft "følelsen ude" hos de brugere i beskæfti-

gelse fra Aalborg Kommune, som vi har kendskab til - uanset om de pågældende har valgt at være medlemmer i klubben. Vi er dog ikke stødt ind i flere berørte, men har en fornemmelse af, at der må være flere!

Det er kun medlemmer af klubben, som modtager nærværende nyhedsbrev og derfor kan der være brugere og hjælpere, som endnu ikke har hørt om de forbedrede løn og ansættelsesvilkår. Vi har derfor brug for din hjælp! Hvis du har kendskab til hjælpeordninger i Aalborg Kommune, hvor brugeren er i ordinær beskæftigelse eller fleksjob, så gør dem venligt opmærksom på den beskrevne problemstilling, at de bør kontakte kommunen og forlange, at blive omfattet af forbedringerne.

Klubbens bestyrelse er ærlig talt både overraskede og ærgerlige, over situationen overhovedet har kunnet opstå! I hele forløbet, hvor vi gennem halvandet år har været til flere møder med både Rådmanden og konsulenterne, ligesom vi har haft jævnlig skriftlig og telefonisk kontakt, har udgangspunktet været, at forbedringerne skulle omfatte *alle* brugere i kommunen, fordi det efterhånden var blevet *alt* for svært, at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

I brugerhåndbøgernes indledninger

står der, at håndbøgerne beskriver retningslinjerne for §95 og §96 hjælpeordninger i Aalborg Kommune. Det fremgår altså ikke, at retningslinjerne kun gælder i de hjælpeordninger, der administreres af Ældre og Handicapforvaltningen. I øvrigt har vi aldrig tidligere hørt om, at en kommune kan have flere forskellige retningslinjer for forvaltningen af en given paragraf.

Det har været en uendelig langsom proces, at få aftalt og implementeret de nye retningslinjer i Aalborg. Undervejs har det overrasket os, hvor lidt styr kommunen har haft på administrationen af hjælpeordningerne, ligesom der på forskellige områder ikke hidtil har været en veldefineret og fastsat praksis. Det er trods alt landets 3. største kommune og hjælpeordningerne er et relativt lille og velafgrænset sagsområde. Men, at kommunen ligefrem kunne glemme deres interne fordeling af sagstyper, dét er ubegribeligt!

Det bør ikke være nødvendigt, at skulle rette henvendelse til medierne, i håb om omtale, for at få løst et så åbenlyst problem, som forskelsbehandlingen er. Dialog og samarbejde med kommunen bør ikke skulle foregå via medierne, især ikke fordi, at det jo i denne forbindelse betyder, at et medlem må stille sin mest private sfære til skue, i sagens tjeneste! Den efterhånden velkendte

kommunale taktik, at ignorere henvendelser eller udsætte besvarelser i det uendelige – det er bare ikke i orden! Aalborg Kommune, få så løst det problem, med tilbagevirkende kraft – det kan kun gå for langsomt!

AC

Kommunikation

- med Bjarke Skou

Den 7. oktober afholdt vi en temaaften om kommunikation, ved Bjarke Schou. Deltog du ikke, gik du glip af en spændende og lærerig oplevelse!

Bjarke fortalte generelt om kommunikation, men også ud fra den meget specielle relation, der er mellem bruger og hjælper. Netop det, at vi er arbejdsgiver og arbejdstager, samtidig med at forholdet er nært og med gensidig afhængighed, gør situationen unik og kommunikationen svær.

Bjarke talte også om grænser i kommunikationen og hvilke faktorer der skal til, for kommunikationen kan blive god.

Desværre var ikke ret mange mødt op til arrangementet, men på trods af det, blev det en god aften med megen debat, og vi tror, alle fik noget med hjem.

Bjarke Skou's notater bliver lagt ind på klubbens hjemmeside til inspiration og genopfriskning af en rigtig god aften!

AC

Succesarrangementer

- om BPA med julehygge

Vi gentog succesen fra sidste år og afholdt to velbesøgte julearrangementer, i Aalborg og Brønderslev.

Lotte Mørkhøj fortalte om BPA og hvad den nye lov kommer til at betyde. Der var mange spørgsmål om konsekvenserne af BPA i de enkelte hjælpeordninger og eventuelle nye muligheder. I Aalborg var der herudover mange spørgsmål om håndbøgerne og de nye blanketter. Der er desværre stadig fejl og mangler, som vi arbejder på at få rettet.

Begge steder var klubben herefter vært ved gløgg og æbleskiver. Det var dejligt, at se så mange af jer medlemmer både i Aalborg og Brønderslev. Vi var over 30 begge aftener og det er rigtig flot, at så mange af jer fandt tid til at komme og julehygge.

AC

AMU forflytningskurser

- blev evalueret

Formanden og næstformanden har været til møde på AMU centret for at evaluere forflytningskurserne. § 96 konsulenten fra Aalborg Kommune deltog også i mødet.

Der blev diskuteret hvorvidt brugerne skal deltage i kurserne, eller ej. Desuden blev varigheden af kurserne diskuteret. Nogle brugere har givet udtryk for, at det er hårdt at skulle

deltage en hel kursusdag, mens andre synes, at netop muligheden for brugers deltagelse gør kurset unikt.

AMU har prøvet at skære varigheden af kurset ned, fra 3 til 2 dage, fordi brugerne ikke var tilbøjelige til at deltage. Det betød dog også, at førstehjælp udgik.

Der var enighed om, at kurset igen skal vare 3 dage og førstehjælp igen skal være en del af kurset, fordi både førstehjælp og brugers mulighed for deltagelse er efterspurgt. Vi aftalte, fremover at opfordre brugerne til at deltage, i det opfang deres kræfter rækker til det.

Muligheden for at etablere andre kurser, som et arbejdsgiverkursus og APV-kursus blev debatteret. Vi arbejder videre med ideerne.

AC

BPA – følg udviklingen

- på www.kbh-nord.dk

Vi har oprettet en side om BPA på hjemmesiden, hvor du kan følge udviklingen. Der er oplysninger om praksis, regler, arrangementer osv.

Velfærdsministeriet afholder informationsmøder for brugere om BPA, d. 5. marts er det i Aalborg. LOBPA er også på vej rundt i landet og FOA planlægger endnu et hjælpermøde.

Følg med på www.kbh-nord.dk!

LM



Vi søger nye kræfter!

På generalforsamlingen, den 23. februar 2009, udtræder flere bestyrelsesmedlemmer fra klubbens bestyrelse. Vi søger derfor nye kræfter, med lyst til bestyrelsesarbejde!

Vi forventer du har:

- Tid og lyst til frivilligt arbejde
- Lyst til at arbejde med problemstillinger relateret til hjælpeordningen
- Lyst til at lave spændende arrangementer for klubbens medlemmer

Du får:

- Et spændende og ulønnet bestyrelseshverv
- Ansvar og udfordringer
- Indflydelse
- Udviklet dine samarbejdsevner
- Mulighed for at videreudvikle en spændende forening
- Mulighed for at møde andre brugere og hjælpere

Klubben er bla. ansvarlig for:

- Vejledning af klubbens medlemmer
- Samarbejde med kommunerne
- Udvikling af relevante kurser
- Udarbejdelse af informationsmateriale
- Håndbøger for brugere
- Ansøgning af midler til klubbens drift
- Kontakt til medierne
- Ca. 4 årlige udgivelser af nyhedsbrevet
- Vedligeholdelse af www.kbh-nord.dk

Det er ingen betingelse, at du i forvejen er aktiv i klubben, eller har erfaring med bestyrelsesarbejde. Du skal blot have tid og lyst til at gøre en indsats!

(Har du ikke mod på en bestyrelsespost, men gerne vil hjælpe med ad hoc opgaver, hører vi gerne fra dig.)

Bestyrelsen

Formand

Lotte Mørkhøj (bruger)
Løvenborgparken 151
9400 Nørresundby
☎ 98 171715
E-mail: lm@kbh-nord.dk

Bestyrelsesmedlem

Dorte Hoff (hjælper)
Skagensvej 166
9800 Hjørring
☎ 61 602343
E-mail: dh@kbh-nord.dk

Bestyrelsesmedlem

Lis Kristensen (bruger)
Tusborgvej 11
9310 Vodskov
☎ 40 594622
E-mail: lk@kbh-nord.dk

Udenfor bestyrelsen

Kasserer
Jan Pedersen (hjælper)
Mortensgade 2A
9440 Aabybro
☎ 29 40 55 45
kasserer@kbh-nord.dk

Næstformand

Annette Christensen (bruger)
Nervøsvej 72
9430 Vadum
☎ 98 272298
E-mail: ac@kbh-nord.dk

Økonomisk ansvarlig

Steen Christiansen (hjælper)
Aagade 70
9500 Hobro
E-mail: sc@kbh-nord.dk

Suppleant

Kjeld Thomasen (bruger)
Bratbjergvej 8, Grynderup
9610 Nørager
☎ 22 551095
E-mail: kt@kbh-nord.dk

Bestyrelsen kan kontaktes på
e-mail: bestyrelsen@kbh-nord.dk