

Gensidig respekt

En tak til Hanne (Klitgård Larsen) og Michael (Pedersen) der, i deres indlæg i "Brugeren" nr. 52, Marts '08, på hver deres måde, beskriver den svære balance i kommunikationen mellem hjælpere og brugere, der på skift må se sig selv udnævnt som offer eller bøddel.

Vi hjælpere er ikke blinde for problematikken og ønsker kommunikationen frem for respektløs mudderkastning. Arbejdsforholdet er, som Hanne skriver *"nært, i grænseområdet mellem venskab og redskab og stiller store krav til kommunikation"*.

Der er ingen tvivl om, at læst med brugerøjne kan Eva Munk-Madsens bog fremstå som en negativ farvet bog og retorikken kan opfattes ensidig og til tider barsk.

Der er ingen der stiller spørgsmål ved at hjælpeordningen er en gigantforbedring for brugerne, men der er heller ingen tvivl om, at ansættelsesvilkårene er for lemfældige til at sikre handicaphjælpernes arbejdsmiljø. Og det medfører de ulykkelige situationer der jævnligt beskrives i pressen og som vil blive ved med at dukke op, så længe ansættelsesforholdene er som nuværende.

For det drejer sig ikke om, ikke at forstyrre et skrøbeligt ansættelsesforhold og det drejer sig heller ikke om at gøre nogle til engle eller andre til skurke. Det drejer sig om, at ansættelsesvilkår så antikvariske som handicaphjælpernes, automatisk vil tiltrække sig offentlighedens opmærksomhed og i samme åndedrag vil der tilflyde brugerne medlidenhed, fordi deres amputerede arbejdsgiverfunktion sætter dem i en udsat position.

Begge dele er lige uværdigt, for i en ordning som hjælpeordningen er det afgørende for funktionaliteten, at begge parter får de arbejdsgiver/arbejdstager redskaber som et sådant forhold kræver og ikke, som under de nuværende forhold, sætter sig mellem 2 stole og derved holder begge parter gidseltagne.

Samtidig med, at der er flere meget plejekrævende brugere der får en hjælpeordning, stilles der også langt højere krav til hjælpere om at udføre specialiserede opgaver af plejemæssig karakter – opgaver som især nyansatte hjælpere kan knække nakken på, fordi, især kommunikationssvage, brugere ikke magter oplæringen og der ingen supervision findes, specielt ved de progredierende handicap.

Vi har hørt hjælpere udtale, at de aldrig tager arbejde hos plejetunge brugere, for det rækker aflønningen, set med deres øjne, ikke til.

Og der er heller ingen tvivl om, at hvis der kom overenskomst (ja, vi ved godt at det er et fy-ord i mange brugeres øre ☺) så stod hjælpere (og for så vidt også brugerne) med langt fastere grund under fødderne og nogle af de, for begge parter, ulykkelige situationer vil kunne undgås ved tidlig gensidig faglig intervention.

I den forbindelse ser vi det som en stor ulempe, at brugerne arbejdsgiverorganisatorisk er så svagt funderet som de er.

Der er da også eksempler på brugere, der har fyret f.eks. gravide hjælpere, ikke af ond vilje, men fordi at brugerne f.eks. frygter at forflytningsbelastningen ville øge risikoen for abort og hvor hjælperen godt ved at det ikke er af ond vilje de er blevet fyret og derfor har afstået fra at lægge sag an via civil

søgsmål, som det hedder, når man er afskåret fra at benytte det fagretslige system, på grund af manglende overenskomst.

Vist sker der uberettigede fyringer i alle hvern, men de fyrede medarbejdere og de fyrende arbejdsgivere i de fleste andre hvern, har et fagligt bagland i ryggen til at samle dem op.

Det har hverken hjælpere eller brugere og det indebærer for brugerne, at de ikke har en økonomisk basis for at honorere erstatningskrav, derfor kan en uberettiget fyring få store personlige økonomiske konsekvenser for brugerne.

Det tror vi er medvirkende årsag til, at også brugerne står offentligt frem i den "suggestionshungrende" pressen, som vi alle godt ved den er, men det må man tage med, hvis man vil have budskabet bragt, og det gør jo ikke nødvendigvis budskabet usandt.

Rekrutteringsproblemer har også det øvrige arbejdsmarked, ja, men de har nogle lokkemidler, som hjælpeordningen ikke har, og det stiller hjælpeordningen langt dårligere rekrutteringsmæssigt end det øvrige arbejdsmarked.

Vi ved jo godt at hjælpeordningen forvaltes vidt forskelligt i brugerhjemmene og at ordningen fungerer tilfredsstillende de fleste steder. Det er ikke der problemet ligger. Det ligger i den manglende supervision af hjælpeordningen, hvor de dårligt fungerende ordninger, uset får lov til at køre alt for langt ud i ekstremer og hvor der først gribes ind, når læsset vælter og hvor arbejdsgiverbrugerne går og tumler med arbejdsgiverproblemer, de ikke er klædt på til at håndtere.

Så vores forslag er, at brugerne går i dialog, hvad angår handicaphjælpernes ønske om bedre arbejdsvilkår.

Vi foretrækker langt hellere dialog frem for ufrugtbar konfrontation og som frugten af denne dialog, så vi gerne øget fokus på arbejdsmiljøet i hjælpeordningerne.

I stedet for udelukkende at se en overenskomst som en hæmmede ramme i ønsket om uindskrænket livsførelse, så kunne en overenskomst ses som et springbræt til at løfte hjælpeordningen ind i det 21. århundrede med de rekrutteringslettelser det formentlig vil medføre.

Som Hanne hævder, så er brugerne jo chefer 24 timer i døgnet og det er en umenneskelig belastning. Derfor er vores ønske, at der kommer en tredjepart ind i hjælpeordningen som kommunikationshjælper/aflaster, parterne imellem.

Den tredje part i hjælpeordningen kunne blive en vigtig brik i bestræbelserne på at bevare den sårbare psykologiske balance, der eksisterer mellem hjælper og bruger.

Det skal sluttelig nævnes, at FOA udover Eva Munk-Madsens bog, også er medudgiver af en pjece der hedder "I gensidig respekt" der netop omhandler den svære kunst at holde balancen i Hjælpeordningen.

Pjecen kan downloades her:

<http://www.handicaphjaelper-aarhus.dk/pdf/publ/i-gensidig-respekt.pdf>

Med venlig hilsen

Handicaphjælpernes netværksgruppe
i Århus - <http://www.handicaphjaelper-aarhus.dk>