

Høringssvar endring forskrift arbeidstid for avlastere

Det foreligger et forslag fra Regjeringen til endring av forskrift avlastere og utvidelse av arbeidstiden til å kunne være ei uke.

Kommentar:

Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne (RFF) ser svært positivt på utvidelse av arbeidstiden, varigheten av avlastning, - og at det kommer i ordnede former.

Vi har dog en bekymring vedr på begrensningen i gruppen tjenestemottakere.

Forskriften er ikke ment å gjelde avlastning for "særlig omsorgskrevende" tjenestemottakere.

Endringsforslag:

RFF ønsker en lik mulighet for langvarig avlastning for alle tjenestemottakere. Det må gis mulighet for individualisert avlastningstjeneste utenfor institusjon eller døgnbemannet enhet for alle tjenestemottakere uavhengig av omsorgsbehov.

Avlastningen for denne gruppen omsorgsmottakere kan for eksempel la seg løse ved å endre forslag til lov som er :

« Arbeidsgivere og arbeidstakere kan skriftlig avtale avlastning i en lengre sammenhengende periode enn det som følger av § 4 til 10 dersom avlastningen ikke er svært belastende .»

Endres til :

« Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale avlastning i en lengre sammenhengende periode enn det som følger av § 4 til 10. Hvis avlastningen er svært belastende må avlastningen til enhver tid ha tilgjengelig to arbeidstakere. «

Langvarig avlastning er viktigst for de pårørende hvor omsorgsoppgaven er særlig krevende og omsorgsmottaker har behov for en-til-en tjeneste. At barn eller mennesker som kommer under kategorien "en-til-en" skal ha mindre individualisert avlastning sammenlignet med barn/mennesker med enklere omsorgsbehov finner vi diskriminerende. Diskrimineringen slår også ut overfor pårørende som har en daglig "særlig omfattende omsorgsoppgave" og som er de som trenger avlastning mest. Det er vesentlig for en effektiv avlastning at den ikke skaper ekstra byrde eller dårlig samvittighet hos pårørende. "Særlig omsorgskrevende" mennesker har et like stort behov som andre for en aktiv fritid og kjente, gode omsorgspersoner rundt seg. Elementer som fort kan bli oversett i en døgnbemannet enhet hvor avlastningen ikke er individuelt tilpasset. En annen ting som kan oppfattes som at tilbudet om ferieavlastning ikke er relevant, er at svært mange kommuner benytter kriterier som at omsorgsbyrden må være «særlig krevende/ eller at man har særlig tyngende omsorgsoppgaver « for å kunne bli innvilget avlastning. Dersom denne gruppen skal holdes utenfor, vil det i praksis si at ingen vil kunne få det og at forskriften virker mot sin hensikt.

Kommentar vedr følgende innhold side 7:

« Dersom en avlaster har et ordinært arbeidsforhold til samme arbeidsgiver som vedkommende tar avlastningsoppdrag for, kan tiden ikke regnes som ferie. Dersom slike avlastere skal gjennomføre avlastning eller forslaget må de sikres tilsvarende ferie på et annet tidspunkt.»

Denne begrensningen vil føre til betydelig reduserte muligheter for å benytte kommunens ansatte til avlastning i private hjem.

Mange som er avlastere, har et ordinært arbeidsforhold i samme kommune, og vår erfaring er at flere av disse jobber i skolen. De som har 100% stilling i skolen kan derfor ikke ta på seg ferieavlastning i løpet av sommeren, uten å få igjen denne ferien senere. Skolelededelsen vil få store utfordringer med å legge til rette for ferieavvikling utenom ordinær sommerferie i skolen, dette er ikke gjennomførbart i praksis.

Dette får uheldige negative konsekvenser for disse barna fordi det betyr at de må tilbys ferieavlastning på annen måte, og da ikke hos sin kjente avlaster.

Kommunen mulighet blir da som regel et tilbud om ferieavlastning i institusjon, som ofte ikke ønskelig av ulike faglige årsaker. Eksempel: institusjon i seg selv kan være voldsomt og uforutsigbart for barnet ved for mye stimuli, foreldrene kan oppleve det stigmatiserende og barnet kjenner ikke personalet som igjen kan føre til utrygghet og uro.

Slik vi forstår reglene, slik de fremstår i høringsnotatet, så kan en avlaster med arbeidsavtale ta på seg ferieavlastning for en annen arbeidsgiver i sin ferie, men ikke for samme arbeidsgiver. Nevnte begrensningen syns vi derfor ikke er riktig, da det kun beskytter noen av de som tar avlastningsoppdrag, de som har samme arbeidsgiver for ordinær stilling og avlastningsoppdraget. Den ansees derfor unødvendig siden den ikke beskytter alle.