

RETTIGHEDSKATALOG

INDSATS- OG FOKUSOMRÅDER FOR PLEJEFAMILIERNES LANDSFORENING (PLF)



Plejefamilieområdet er et ganske særligt område.

En lang række af de forhold vi arbejder under er ikke direkte sammenlignelige med øvrige forhold på det danske arbejdsmarked.

En plejefamilie kan ikke gå ind i en ”arbejdskamp”. De børn vi har påtaget os ansvaret for, kan og skal ikke være en del af en konflikt i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

Derfor mener PLF, at vilkårene for plejefamilier skal reguleres via lovgivning.

Vi tror ikke på at vores område kan overenskomstdækkes, idet den opgave vi løser som plejefamilie og den måde vi arbejder på/rammerne for vores arbejde ikke er forenelig med almindelige forhold i en overenskomst.

Alligevel må det være et krav, at vi har tilsvarende rettigheder som andre. Rettigheder der er med til at give plejeforældre den tryghed i ansættelsen, der giver os mulighed for at udføre vores arbejde bedst muligt.

PLF har som forening til formål

- At fremme vilkårene for plejefamilier og for børn og unge anbragt i plejefamilie eller aflastning.
- At styrke plejefamiliernes anseelse.
- At styrke samarbejdet mellem plejefamilier og anbringende myndigheder.
- At styrke samarbejdet mellem plejefamilier og børnenes biologiske familie.
- Plejefamiliernes Landsforening er uafhængig af partipolitiske formål og interesser.

Vi har bl.a. til opgave:

- At yde rådgivning og vejledning til foreningens medlemmer.
- At dygtiggøre medlemmer gennem kurser, møder, temadage, tidsskrifter mv.
- At søge indflydelse i den offentlige debat.
- At fremme lovgivningsinitiativer, der forbedrer vilkårene for plejefamilier samt anbragte børn og unge.
- At indgå aftaler med organisationerne om minimumsvilkår for foreningens medlemmer.
- Yde økonomisk støtte til lokale initiativer, der forfølger foreningens formål.
- At fremme lokalt samarbejde mellem plejefamilier og de enkelte kommuner.

Vi har valgt, at dele rettighedskataloget op i:

1. Løn og ansættelsesvilkår

2. Arbejdsvilkår

Plejefamiliernes løn og ansættelsesvilkår

1. Ordentlige lønforhold.

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt, at plejefamilierne har løn og ansættelsesvilkår som funktionærer. Plejefamilier har som alle andre brug for tryghed i forhold til løn og ansættelsesvilkår.

Arbejdet som plejefamilie foregår tæt inde i den enkelte familie og døgnet rundt alle årets dage.

En plejefamilie har aldrig ”fri”.

Plejefamilien er begrænset i sin forhandlingsposition omkring sine arbejdsforhold. Plejefamilier vil ikke kunne strejke og nedlægge arbejdet.

Plejefamilierne ønsker ikke at blive bragt i en situation, hvor strejke overhovedet kan komme på tale.

Derfor er det en nødvendighed, at løn og godtgørelser for de særlige vilkår vi arbejder under, honoreres jf. det øvrige arbejdsmarked og sikres ved lovgivning

Derfor mener vi, en plejefamilie skal have ro i ansættelsen – en plejefamilie skal ikke kunne presses/trues ned i løn af en anbringende kommune.

2. Ferie med løn.

Plejefamiliernes Landsforenings medlemmer skal anerkendes som lønmodtagere og sikres deres ret til ferie med løn.

Plejefamilier er lønmodtagere. Vi er omfattet af ferieloven, og har derfor som andre ret til 5 ugers ferie om året, hvor

vi har fri fra vores arbejde. Vi mener, at i den udstrækning det er i overensstemmelse med plejebarnets handleplan og formålet med anbringelsen, så bør de anbragte børn og unge, som bor i plejefamilier, så vidt muligt være i plejefamilien under dennes ferieafvikling.

Skal dette gælde, er der to betingelser for, der skal opfyldes, for at de anbragte børn og unge holder ferie sammen med plejefamilien.

For det første skal det være baseret på en frivillig aftale som plejefamilien indgår fra ferieår til ferieår.

For det andet, skal plejefamilien have sine optjente feriepenge udbetalt ved siden af sin løn. I modsat fald betaler plejefamilierne i realiteten for at børnene er anbragt under ferien, idet kommunerne trækker plejefamilierne i løn og nøjes med at udbetale plejefamilierne deres feriepenge under ferie med plejebørn. Feriepengene er dækning for manglende ferie. Når plejebørnene er med på ”ferie”, er plejeforældrene på arbejde.

Andre personer på arbejdsmarkedet, som er omfattet af ferieloven, får løn for 52 uger om året, men arbejder 47 uger, i de øvrige holder de fri. Som plejefamilie arbejder vi 52 uger om året, hvorfor de sidste 5 uger, hvor vi giver afkald på vores frihedsret naturligvis skal udbetales.

En model, hvor de anbragte børn og unge forbliver i plejefamilien under ferieafvikling, forudsætter i øvrigt en ændring af ferieloven, idet den nuværende praksis som kommunerne anvender, er i strid med ferielovens § 4.

3. Pension.

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt, at plejefamilier har en obligatorisk, arbejdsgiverbetalt pensionsordning på samme måde som andre offentlige ansatte.

Skiftende regeringer har opfordret arbejdsmarkedets parter til at indføre obligatoriske pensionsaftaler i overenskomster på det danske arbejdsmarked, som således bliver en del af de pågældende ansættelsesvilkår. Pensionen skal være en del af ansættelsesvilkårene.

Dette er sket i en erkendelse af, at de offentlige pensioner i fremtiden ikke vil være tilstrækkelige til, at lønmodtagerne vil kunne opretholde en rimelig levestandard efter pensionering.

I langt de fleste offentlige overenskomster ligger den samlede pensionsprocent mellem 15 og 17 %.

Plejefamiliers pensionsret, skal i lighed med andre løn- og ansættelsesvilkår sikres ved lovgivning.

4. Opsigelsesvarsel som andre lønmodtagere.

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt at plejefamilier skal have samme opsigelsesregler som i funktionærloven, så plejefamilier bl.a. bliver omfattet af bestemmelserne om varsel og erstatning ved usaglig opsigelse.

En plejefamilie tjener deres løn som alle andre, og de er afhængige af deres løn.

Derfor har de krav på et varsel i forbindelse med en eventuel opsigelse.

Derfor har de krav på beskyttelse mod vilkårlig afsked og vilkårlige ændringer i deres arbejdsforhold.

Derfor har de krav på at opsigelse sker med saglig begrundelse.

I modsætning til alle andre på arbejdsmarkedet, så skal plejefamilien tåle, at deres arbejde som plejefamilie resulterer i store indgreb i og forandring af plejefamiliens hverdag og arbejdet udføres i deres private hjem.

Plejefamiliernes arbejdsvilkår

5. Ligeværdigt samarbejde

Det er bydende nødvendigt, at plejefamilierne indgår som ligeværdige samarbejdspartnere, i forbindelse med alt arbejde omkring plejebarnet. Det kan være i forhold til daginstitution, skole, samvær og andet.

Det er plejefamilierne, som hver dag har plejebørnene i deres hjem. Derfor er det også plejefamilierne, der har det personlige og faglige nærmeste forhold til børnene og kender plejebørnene bedst.

Det giver ingen mening, at fortsætte med at holde plejefamilier ude af det professionelle samarbejde omkring børnene.

Et ligeværdigt samarbejde betyder:

- At plejefamilierne skal være fagligt dygtige
- At plejefamilierne anerkendes som samarbejdspartnere af kommunerne
- At vi sammen arbejder ud fra et fælles mål for anbringelsen – jævnfør handleplanen
- At der kan udarbejdes statusrapporter af plejefamilien, før hvert statusmøde
- At der sikres optimal støtte til forældrene under anbringelsen, så der for barnet er de bedste betingelser for at forstå anbringelsen

Ovenstående har betydning for valg af plejefamilier, det har betydning for godkendelsen af plejefamilier, og det har betydning for de kurser og efteruddannelsesforløb der løbende tilbydes plejefamilier.

PLF mener, at det vil have en positiv betydning for anbringelsen, at alle kender

til formålet med anbringelsen. Det vil skabe bedre vilkår for at samarbejde til barnets bedste, med forældrene og forvaltningen.

6. Høringsret

Høringsret til plejefamilier i forbindelse med alle kommunale afgørelser der vedrører barnet og anbringelsen f.eks. at kommunen ønsker at flytte plejebarnet, samt ændringer i samvær m.m.

Plejefamilien er på en gang ansat af kommunen til at varetage den professionelle opgave omkring barnet i hverdagen, og samtidig er plejefamilien den, der oftest er tættest på barnet.

PLF finder det bydende nødvendigt, at plejeforældre får en skriftligt varslet høringsfrist på mindst 7 dage



7. Supervision

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt, at supervision gennemføres af en ude fra kommende professionel, faglig kompetent person for eksempel en psykolog. Vedkommende skal have specielt kendskab til problemstillinger på anbringelsesområdet og supervisionen foregår i et beskyttet og uafhængigt miljø.

Arbejdet som plejefamilie går meget tæt ind i den enkelte families liv, hverdag, struktur samt påvirker samtlige relationer i familiens sfære. Det gælder internt mellem plejeforældrene, mellem plejeforældrene og egne børn, børnene imellem, relationen til bedsteforældre, søskende, venner og øvrigt socialt netværk.

Plejefamilien skal udføre et stykke professionelt arbejde under plejebarnets opvækst. Det stiller store krav til plejeforældrenes evne til at skille tingene ad og af og til ”se sig selv udefra”.

En tilsynsperson kan ikke gennemføre supervision. Vedkommende har helt andre roller og funktioner i forhold til plejefamilien. Funktioner der ikke må og ikke kan blandes sammen med supervision.

8. Forsikring af plejebørn.

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt, at kommunerne sikrer, at de anbragte børn og unge er forsikrede forsvarligt med ansvarsforsikring og ulykkesforsikring.

Børn og unge anbragt udenfor eget hjem er blevet anbragt af deres handlekommune og anbringelsen er kommunens ansvar.

Plejefamilierne løber en ikke uvæsentlig økonomisk risiko, såfremt der opstår en forsikringsbegivenhed når plejebarnet betragtes som en del af husstanden.

Vi har i PLF eksempler på sager, hvor anbragte unge har stjålet eller ødelagt ikke uvæsentlige værdier fra plejefamilierne, og hvor plejefamiliernes forsikring ikke dækker, netop fordi den unge er en del af husstanden.

Det er en uacceptabel retstilstand. Det er og må være den anbringende kommunes ansvar at holde anbragte børn og unge forsikret.

9. Uddannelse

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt, at kommunen skal udvikle individuelt tilpassede uddannelsesforløb for hver enkelt plejefamilie.

Det er kommunerne, der har ansvaret for anbringelsen. Derfor er matchningen af den enkelte plejefamilie og det enkelte plejebarn, også kommunens ansvar, og kommunen er forpligtet til at sørge for, at den nødvendige faglige kompetence på ethvert givet tidspunkt, er til stede i plejefamilien.

Dette uddannelsesforløb skal supplere den nuværende grunduddannelse, og tage højde for familiens øvrige relevante uddannelsesmæssige baggrund.

Arbejdet som plejefamilie er så specielt og samtidig afhængigt af det anbragte barns baggrund, familieforhold og problemstillinger - så man kan ikke sige, at en bestemt uddannelsesmæssig baggrund hos plejefamilien, er den rigtige.

Man kan ikke tage en uddannelse til plejefamilie, men da det er vidt forskellige børn med ofte massive socialpsykologiske problemstillinger vi arbejder med, så stiller det som oftest store krav til vores faglige kunnen og indsigt.

10. Efteruddannelse

Plejefamiliernes Landsforening finder

PLF finder det bydende nødvendigt, at grunduddannelsen for nye plejeforældre udbygges og forbedres, af hensyn til at sikre at kommende plejefamilier har de nødvendige kompetencer der er brug i arbejdet med plejebørnene.



Rettighedskataloget – hvor er vi på vej hen?

Plejefamiliernes Landsforening har udarbejdet dette rettighedskatalog for at præcisere de indsatsområder som vi har valgt at arbejde videre med fremadrettet.

Vi har i stigende omfang gennem de seneste år i større og større omfang set, hvordan plejefamilierne bliver presset af de anbringende myndigheder.

Vi har med Barnets Reform set, at der fra centralt hold ønskes større fokus på brugen af plejefamilier.

Vi ved, og mange undersøgelser bekræfter det, at børn der vokser op i plejefamilier, klarer sig bedre end børn der er anbragt på døgninstitution.

Men det virker kun, når der vælges fagligt og menneskeligt kompetente plejefamilier, der matcher det enkelte barn.

Anbringelsen lykkes kun hvis vilkårene for plejefamilierne er i orden. Og det kan kun lykkes, hvis plejefamilierne har ro omkring deres arbejdsvilkår og dagligdag.

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt, at der handles nu. Både fra Folketingets, KL's og kommunernes side.

De udsatte børn og plejefamilierne kan ikke vente på, at der også de næste 25 år danses rundt om den varme grød for henholdsvis at få eller undgå at få en overenskomst.

Plejefamiliernes Landsforening kan ikke acceptere, at udsatte børn og plejefamilier får en sværere og sværere hverdag, og at børn tabes på gulvet. Det har for store menneskelige og økonomiske konsekvenser

Vi vil gerne gå i dialog med alle parter på området.

Social- og integrationsministeriet, KL, og de socialpolitiske ordførere – alle vil de modtage dette katalog og blive inviteret til dialog med udgangspunkt i dette katalog.

Kataloget er en status over de mest alvorlige problemer plejefamilier har lige nu.

Plejefamiliernes Landsforening finder det bydende nødvendigt at der snarest tages hånd om plejefamiliernes løn- og ansættelsesvilkår samt arbejdsvilkår så der kan indføres normale retstilstande også for plejeforældre. Det vil også gavne plejebørnene og deres familie.