

Tema:

Unge med ADHD/autisme

Overgang fra ung til voksen

Unge med ADHD/Autisme & jobcentret

Samarbejde med borgere med ADHD

Ny sagsbehandler - ny plan

Indhold

DUKHsen indeholder denne gang følgende artikler:

- Om denne DUKHs:** side 3
- Overgangsproblemer**
I to sammenhængende artikler hører vi først historien om Anders og ser nærmere på nogle af problemerne. Herefter giver vi i den efterfølgende artikel "Overgangssager - problemer og løsninger" et bud på, hvorfor problemerne opstår, og hvad man kan gøre for at håndtere dem.
- Overgang fra ung til voksen del 1: Historien om Anders** side 4
Vi ved fra vores rådgivning i DUKH, at overgangen fra ung til voksen kan være en svær tid uanset, hvilket handicap man har. Men for gruppen af unge med autisme/ADHD kan det være særligt svært på grund af borgerens handicap.
- Overgang fra fra ung til voksen del 2: Problemer og løsninger** side 7
Som nævnt i historien om Anders, ser vi i DUKH problemer i overgangssager med unge med ADHD/autisme. I denne artikel går vi bagom og forsøger at give en forklaring, hvorfor problemer opstår og et bud på, hvad man kan gøre for at undgå dem.
- Jobcentret & Unge med ADHD/Autisme: Vi har et godt "tilbud" til dig** side 11
Det kan være svært, når man som ung med ADHD/Autisme-bliver tilknyttet et jobcenter. Centret har sine normer og regler, som de unge kan have svært ved at forstå og indordne sig under. I artiklen ser vi med udgangspunkt i en konkret sag på nogle af de typiske problemstillinger.
- Ny sagsbehandler - ny plan** side 16
Det er ikke ualmindeligt, at borgere skifter sagsbehandler en eller flere gange undervejs i forløbet. Og det er ikke ualmindeligt, at nye sagsbehandlere annullerer gamle planer og søsætter nye. Dette udgør et problem for de berørte borgere, men særligt for borgere med ADHD eller diagnoser inden for autismespektret, fordi de har et stort behov for struktur og forudsigelighed i dagligdagen.
- Samarbejde med borgere med ADHD/Autisme** side 22
Gode råd til sagsbehandleren om samarbejde med borgere med ADHD/Autisme

»DUKHsen« er et temahæfte om sagsbehandling på handicapområdet. Bladet udgives af Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet fire gange årligt.

Formålet er at belyse centrale problemstillinger, når det gælder sagsbehandling og retssikkerhed på handicapområdet og formidle DUKHs væsentligste erfaringer fra vores rådgivningsvirksomhed på området.

Ambitionen er, at »DUKHsen« skal kaste lys over praksis på handicapområdet og medvirke til at skabe debat om nogle af de aspekter af sagsbehandlingen, som giver anledning til problemer.

Bladet henvender sig til borgere og sagsbehandlere med faglig eller personlig interesse i området.

Udgiver:

DUKH ▫ Banegårdspladsen 2, 2. ▫ 6000 Kolding ▫ Tlf. 7630 1930 ▫ Fax 7554 2669 ▫ mail@dukh.dk ▫ www.dukh.dk

ISSN: 1903-0568

Ansvarshavende
Redaktion og kontaktperson:

Alice Brun
Thomas Holberg,
thomas.holberg@dukh.dk
dr. tlf.: 22 68 10 47

Om denne DUKHs:

af konsulent Søren Møller Petersen



Vi har i dette temanummer af DUKHsen valgt at sætte fokus på kommunernes sagsbehandling i relation til gruppen af unge og voksne med ADHD eller diagnoser inden for Autismespektret. DUKH har

igennem en periode fulgt sagsbehandlingen i relation til disse grupper med særlig opmærksomhed.

Indledningsvis vil vi gerne slå fast, at borgere med ADHD eller diagnoser inden for autismespektret er lige så forskellige indbyrdes som alle andre mennesker. Lad det være sagt med det samme. Selvom man har den samme diagnose, er det langt fra sikkert, at man reagerer og tænker ens i forskellige situationer. Men alligevel mener vi, at det er muligt at pege på en række fælles træk og problemstillinger i forbindelse med denne gruppe borgere. Og denne DUKHs handler om disse generelle problemstillinger, og hvad man kan gøre for at håndtere dem.


Vi har i DUKH lokaliseret nogle områder, hvor der synes at være særlig risiko for, at der opstår problemer i sagsbehandlingen. Et af de følsomme steder er overgangen fra barn til voksen, hvor flere afdelinger ofte er involveret i en given sag. Et andet sted, hvor der iblandt synes at opstå problemer, er i jobcentrene. En tværgående problemstilling er de hyppige sagsbehandlerskift, som en del borgere i længevarende forløb kommer ud for.


Vi har valgt at drible uden om sager med komplekse diagnoser eller sager med særligt komplicerede problemstillinger. Vi har i stedet

valgt at koncentrere os om de mere almindeligt forekommende problemer. Vi håber dermed at have skrevet en række artikler, som har relevans for mange mennesker, samt at forvaltningerne, afdelingerne og sagsbehandlerne med forholdsvis simple midler – uden at det på nogen måde koster ekstra – kan løse nogle af de hyppigst forekommende problemer i sagsbehandlingen.

I tre artikler redegør vi for problemerne inden for de tre områder – sådan som vi møder dem i DUKH. Vi giver eksempler, analyserer, diskuterer og kommer med forslag til alternative tilgange til sagerne. I en enkelt artikel har vi samlet nogle gode råd til sagsbehandlingen i relation til kontakten og kommunikation med borgere med ADHD eller diagnoser inden for autismespektret.

Vi giver ikke nogen detaljeret beskrivelse af diagnoserne ADHD eller diagnoserne inden for autismespektret. Hvis du er interesseret i at fordybe dig i diagnoserne, er der viden at hente på henholdsvis ADHD-foreningens og AutismeForeningens hjemmesider.

Vi synes, det kunne være spændende og frugtbart at diskutere temaet med borgere, fagfæller i kommuner og andre med interesse for feltet. Så hvis du har gjort dig overvejelser eller har erfaringer med arbejdet i dette felt, eller hvis artiklerne lægger op til diskussion, positive kommentarer, modsigelse så vil vi rigtig gerne have et indspark fra dig på vores hjemmeside. Gå ind på www.dukh.dk/debat og giv din mening med. 



Overgang fra ung til voksen del 1:

Historien om Anders

af socialfaglig konsulent Søren Møller Petersen

Vi ved fra vores rådgivning i DUKH, at overgangen fra ung til voksen kan være en svær tid uanset, hvilket handicap man har. Men for gruppen af unge med autisme/ADHD kan det være særligt svært på grund af borgerens handicap.

I to sammenhængende artikler hører vi først historien om Anders og ser nærmere på nogle af problemerne. Herefter giver vi i den efterfølgende artikel "Overgangssager - problemer og løsninger" et bud på, hvorfor problemerne opstår, og hvad man kan gøre for at håndtere dem.

Anders har en plan...

Anders er musikalsk begavet, og han har ADHD. Om en måned afslutter han 10. klasse på en specialefterskole med musiklinje. Han er på grund af sit handicap startet sent i skole. Derfor når han at blive 18 år og myndig midt i 10. klasse.

Det er hjemkommunens skoleforvaltning, der har bevilget efterskoleopholdet med henvisning til Anders' behov for støtte. Det er her – i hjemkommunen hos forældrene – at Anders fortsat har sin adresse. Hertil flytter han tilbage, når skoleopholdet er slut. Efterskolen ligger i nabokommunen.

Anders har sammen med UU-vejlederen på efterskolen lavet en uddannelsesplan, der kombinerer musikundervisning og enkeltfags HF, når han er færdig med folkeskolen. Planen forudsætter samtidig, at der tilkøbes specialpædagogisk støtte i dagligdagen.

...Men ingen har rigtig lyst til at høre om den Anders har flere problemer i forhold til sin kommune. Dels har han, siden han fyldte 18 år, været uden forsørgelsesgrundlag. Hjem-

kommunens børn- og ungeafdeling henviser ham til at søge i nabokommunen. Men her henviser sagsbehandleren ham til at søge i hjemkommunen. Hjemkommunens jobcenter afviser at yde forrevalideringsstøtte og henviser i stedet til, at der søges SU. SU-styrelsen meddeler, at der ikke kan gives SU til et folkeskoleforløb. Så indtil videre forsørges han af forældrene, der jo formelt set ikke længere har nogen forsørgelsespligt over for den unge mand.

Et andet centralt problem er, at Anders ikke rigtigt kan komme videre med sin uddannelsesplan. Han kan ikke få oplyst, hvem i hjemkommunen der skal tage stilling til uddannelsesplanen. Er det kommunens fælles visitationsudvalg, der tager stilling til den treårige uddannelse for unge med særlige behov, eller er det jobcentret? De peger gensidigt på den anden afdeling. Der bliver ligeledes ikke taget stilling i familieafdelingen til, om Anders vil have behov for efterværnsforanstaltninger efter servicelovens § 76 (se mere i boksen her på siden). Alternativt er der ikke formidlet kontakt til voksenhandicapafdelingen, der skal tage stilling til, om der kan bevilges støtte efter servicelovens § 85 som foreslået i forbindelse med uddannelsesplanen.

Ressourcestærke forældre tager over

Anders bakkes op af ressourcestærke forældre. Dels kompenserer de for den manglende forsørgelse ved selv fortsat at forsørge ham. Dels har forældrene påtaget sig arbejdet med at kontakte de forskellige myndigheder for at få afklaret, hvem der skal tage stilling til hvad.

Rent faktisk henvendte forældrene sig til kommunens familieafdeling, allerede da Anders fik bevilget efterskoleopholdet, fordi de ønskede, at der var "nogen", der kunne styre sagen igennem overgangen og være med til at sikre, at der blev taget stilling til de forskellige problemstillinger undervejs.

Familieafdelingen har et forhåndskendskab til Anders, idet der tidligere er bevilget merudgifter, orlov og tabt arbejdsfortjeneste. Men afdelingen ønskede ikke at påtage sig nogen koordinerende rolle i sagen, idet der ikke under efterskoleopholdet har været støtteforanstaltninger via servicelovens børneafsnit.

Efterværn

Efterværn er en særlig indsats overfor unge mellem 18 og 22, der har behov for støtte.

Det findes i hovedtræk fire forskellige typer af efterværn.

- Opretholdelse af personlig rådgiver
- Opretholdelse af en fast kontaktperson
- Opretholdelse af døgnophold
- Etablering af udslusningsordning

Men på trods af en stor indsats fra forældrenes side, så er situationen et år senere den, at Anders står uden forsørgelsesgrundlag. Han ved endvidere ikke, om han kan få godkendt sin uddannelsesplan, eller hvem der for den sags skyld skal godkende den. Og han ved ikke, om han kan få en støtteperson, eller om han fortsat må forlade sig på forældrenes støtte.

Selv om Anders måske er mere "heldig" end nogle af de andre unge med handicap, der ikke har ressourcestærke pårørende til at støtte op, så har forældrene jo ikke længere noget formelt forsørgelsesansvar, når den unge fylder 18. Derudover så forsinkes den fortsatte afhængighed af forældrene den frigørelse, der naturligt knytter sig til overgangen fra barn til voksen.

Her går det galt – problemerne i sagen

I ovenstående eksempel opstår problemet, fordi hver af de involverede afdelinger melder "hus forbi" og henviser til "nogen andre". I andre overgangssager kan problemet være manglende sammenhæng i indsatsen. Der kan f.eks. være uenighed afdelingerne imellem om vurdering af støttebehov. Eller også kan der mangle et tidsmæssigt sammenfald i bevilling og/eller igangsætning af støtteforanstaltninger.

F.eks. kan en støtteperson i denne sag – bevilget efter Servicelovens § 85 være nødvendig til at hjælpe med at give den nødvendige struktur i dagligdagen, som er forudsætning for, at den unge med ADHD/autisme kan møde

stabil i et aktiverings- eller uddannelsesforløb.

Det er vores erfaring i DUKH, at handicappedes overgang fra barn til voksen frembyder en vanskelig udfordring for de kommunale forvaltninger, hvor en række myndighedsafdelinger ofte er involveret i sagen på samme tid.

Den sag, som er gennemgået indledningsvis, rummer en række af de gennemgående problemer, vi møder omkring kommunernes håndtering af handicappedes overgang fra barn til voksen:


- de involverede myndighedsafdelinger gennemfører ikke en fælles helhedsvurdering af den unges situation og evt. støttebehov.
- ansvarsfordelingen imellem involverede afdelinger er uklar.
- der sker ikke en løbende koordinering af sagen i overgangsfasen.
- den unge og forældrene modtager ikke relevant information i tide om kommende ændringer, udfordringer, problemstillinger, der skal håndteres etc.

Unge med ADHD/autisme er særlig udsatte omkring overgangen

Der er på sin vis ikke så meget nyt i ovenstående konklusioner. Servicestyrelsen har allerede i 2007 i forbindelse med en kortlægning af problemer omkring overgange peget på tilsvarende problemer – publikationen "De svære overgange" kan hentes på styrelsens hjemmeside: www.servicestyrelsen.dk

"Alene det forhold, at problemet fortsat eksisterer, berettiger til opmærksomhed. Men nok så væsentligt for vores interesse er, at unge med ADHD (eller diagnoser i autismspektret) rammes særlig hårdt, netop som følge af deres handicap. Disse unge har et stærkt behov for struktur og forudsigelighed, ligesom der er behov for støtte til at skabe overblik – som nogle basale forudsætninger for at kunne fungere i dagligdagen."

Alene det forhold, at problemet fortsat eksisterer, berettiger til opmærksomhed. Men nok så væsentligt for vores interesse er, at unge med ADHD (eller diagnoser i autismspektret) rammes særlig hårdt, netop som følge af deres handicap. Disse unge har et stærkt behov for struktur og forudsigelighed, ligesom der er behov for støtte til at skabe overblik – som nogle basale forudsætninger for at kunne fungere i dagligdagen.

I den efterfølgende artikel: "Problemerne i overgangssager" vil vi søge at gå i dybden med nogle af de problemer, som opstår i Anders' sag. Hvorfor er det, at der opstår problemer, og hvad kan man gøre for at løse dem. 

Overgang fra ung til voksen del 2:

Overgangssager - problemer og løsninger

af socialfaglig konsulent Søren Møller Petersen

Som nævnt i historien om Anders, ser vi i DUKH problemer i overgangssager med unge med ADHD/autisme. I denne artikel går vi bagom og forsøger at give en forklaring, hvorfor problemer opstår og et bud på, hvad man kan gøre for at undgå dem.

Den svære koordination

Som det fremgår af historien om Anders, er det et helt centralt problem i disse overgangssager, at der er problemer med koordination eller mangel på samme. Så et af de første spørgsmål kunne være: Hvorfor er det så svært at koordinere?

Måske er det ikke så mærkeligt endda. Det er vores erfaring, at en række forhold understøtter udviklingen i retning af en mere fragmenteret eller opsplittet sagsbehandling.

Den lovgivning, der regulerer indsatsen i relation til mennesker med handicap, er bredt ud på en vifte af ret detaljerede faglove – f.eks. Serviceloven og Sundhedsloven. Dertil kommer beskæftigelseslovgivningen og uddannelseslovgivningen. Og disse områder rummer hver især en række fagspecifikke love.

De enkelte faglove administreres i adskilte forvaltninger eller enheder. Den enkelte faglov administreres også ofte i en række adskilte underafdelinger. Der kan derfor være flere forvaltninger, enheder og endnu flere afdelinger involveret i en sag.



I sagen om Anders (se i den foregående artikel) trækkes tråde til familieafdelingen (der administrerer servicelovens børneafsnit), voksenhandicap, skoleforvaltningen, UU-vejledningen (i nabokommunen), det tværgående visitationsudvalg og jobcentret.

Det er ikke svært at fornemme, at den slags sager godt kan være svære at koordinere.

Forskellige kulturer

Ovenstående problemstilling handler også om, at man ikke nødvendigvis har samme tilgang til opgaven i forskellige afdelinger og forvaltninger. Det er almindelig anerkendt viden inden for organisationsforståelsen i dag, at en

organisering, der bygger på specialisering og arbejdsdeling, også har som konsekvens, at der udvikles subkulturer knyttet til de enkelte afdelinger. Og at disse subkulturer kan have vanskeligt ved at anerkende andre afdelingers tilgang til en given problemstilling.* Så derfor ser man måske anderledes på sagen og borgeren i familieafdelingen end man gør i jobcentret.

Forskellige strategier

Når man ser forskelligt på borgeren, hænger det også sammen med, at lovgivningen gør det. Lektor Thomas Bredgaard, Institut for økonomi, politik og forvaltning ved Aalborg Universitet, har redegjort for forskelle i de nu-gældende social- og beskæftigelsespolitiske strategier.

Beskæftigelsessektoren tager afsæt i en "noget-for-noget-strategi". Du skal deltage i afklaring, optræning eller aktivering som "modydelse" for at modtage kontanthjælp eller dagpenge.

Men inden for det sociale område – service-lovens område – tildeles handicapkompen-serende ydelser uden krav om modydelser. Fokus er udelukkende på at kompensere borgeren for hans eller hendes handicap og i så vid udstrækning som muligt at ligestille ham med borgeren uden handicap. Her er således tale om en "noget-for-ikke-noget-strategi". **

Man skal således være opmærksom på, at opsplitning af opgaver i forskellige afdelinger på den ene side stiller krav om koordinering, samtidig med at udviklingen af subkulturer og forskellige overordnede strategier kan være med til at komplicere koordineringen.

Hvad kunne der været gjort? - den koordinerende tilgang

Hvis vi vender tilbage til den konkrete sag i artiklen om Anders, så kan vi prøve at skitsere et alternativt forløb.

Første fixpunkt

Jeg vil mene, at tidspunktet for bevilling af efterskoleophold er et godt fixpunkt for en forberedelse af overgangen og et naturligt sted for et koordinerende møde med deltagelse af sagens aktuelle og kommende "partshavere" – dvs. familieafdelingen, voksenhandicap, UU-vejledningen og jobcentret. Målet med det møde er få hørt på, hvilke tanker og planer Anders har til fremtiden samt at finde ud af, hvilke muligheder der er.

Her kan det også fastlægges, hvilke afdelinger der skal tage stilling til de forskellige aspekter af sagen. Man ville således kunne forberede sig på, at der er et forsørgelsesproblem, når den unge fylder 18 i sidste halvdel af 10 klasse. Man ville kunne forberede sig på, at der i forbindelse med afslutningen af 10. klasse vil komme et oplæg til uddannelsesplan fra efterskolens UU-vejleder. Man kan være forberedt på, at der – afhængig af planens indhold – skal tages stilling til, hvem der skal forholde sig til uddannelsesplanen (jobcentret eller det tværgående visitationsudvalg). Endvidere skal man tage stilling, om der skal laves en efterværnsplan eller alternativt overveje, om der kan være behov for personlig støtte efter servicelovens § 85.

Andet fixpunkt

Det næste naturlige fixpunkt for en opfølgning er i slutningen af 10. klasse, hvor der ligger et udkast til en uddannelsesplan. Det skal endeligt afklares, hvem i kommunen, der skal tage stilling til planen – jobcentret eller visitationsudvalget. Og det skal sikres, at efterværn eller støtte efter § 85 er iværksat, ligesom den unge bør høres og have lejlighed til at kommentere på planerne.

I et forløb, hvor der afholdes koordinationsmøder med de involverede parter, vil den unge og hans familie også løbende være informeret om sagens gang, have mulighed for at komme med egne vurderinger og ønsker for forløbet og have mulighed for at afstemme forventningerne til de lovgivningsmæssige realiteter.

* *Dag Ingvar Jacobsen og Jan Thorsvik "Hvordan organisationer fungerer".*

** *De beskæftigelsespolitiske og socialpolitiske strategier, som Thomas Bredgaard refereres for, er fremsat under et oplæg på Jurainformations Socialretlige Konference på Hotel Nyborg Strand september 2009.*

Uden koordinering - ingen helhedsvurdering

Lovgivningen – som den kommer til udtryk i den tværgående retssikkerhedslov samt i de enkelte faglove – lægger op til at der skal foretages helhedsvurdering af borgerens situation og støttebehov.

Der står ikke noget specifikt i lovgivningen om, at kommunen skal koordinere. Men det må være rimeligt at konkludere, at der implicit ligger en forventning om, at kommunen koordinerer indsatsen, da det i sagens natur ikke er muligt at foretage en helhedsvurdering, eller at føre en sag igennem overgangen fra barn til voksen, uden at der foregår en koordination og en afstemning af indsatsen imellem de involverede afdelinger. Og uden at der er opmærksomhed på, at der i visse situationer tages indbyrdes divergerende strategier i anvendelse over for borgeren.

Hvem koordinerer?

I den konkrete sag er der ikke udarbejdet en formel struktur eller arbejdsgangsbeskrivelse omkring overgangen. Af samme grund er det ikke defineret, hvilken afdeling, der har ansvaret for at koordinere. Hver af afdelingerne har mulighed for af egen drift at påtage sig et koordinerende ansvar. I den konkrete sag synes de respektive afdelinger dog at være mest optaget på det modsatte, nemlig at melde "hus forbi". Det var, hvad bl.a. familieafdelingen gjorde. Den kunne imidlertid have spillet en vigtig koordinerende rolle. Afdelingen har et solidt forhåndskendskab til den unge og hans familie. Afdelingen har de faglige forudsætninger for at danne sig et overblik over, hvilke spørgsmål der opstår i overgangen og hvilke afdelinger, der har en rolle at spille. Som sådan udgør Familieafdelingen en naturlig koordinator.

Afledte effekter af koordinering

I det foregående har jeg argumenteret for det hensigtsmæssige i, at der foregår en koordineret indsats omkring overgangen fra barn til voksen. Koordinationen kan bygge på en formel struktur f.eks. en arbejdsgangsbeskrivelse for overgangssager - eller, den kan bygge på en afdelings eller bare en sagsbehandlers initiativ.

Jeg vil gerne fremhæve at et koordinationsinitiativ under alle omstændigheder har nogle afledte effekter. Når jobcentret modtager en sag fra familieafdelingen, vil jobcentret automatisk være klar over, at her er en sag, hvor der er et koordinationsbehov. Og det betyder, at "nye" afdelinger i sagen kan bygge videre på allerede tilgængelig faglig relevant viden om borgerens ressourcer, problemer, støttebehov etc. Sådan er situationen ikke nødvendigvis, hvis borgeren selv henvender sig.

Hvordan kan man undgå problemet?

Det er DUKH's erfaring, at der er stor forskel på, hvorledes kommunerne håndterer indsatsen omkring overgang fra barn til voksen. Nogle kommuner har ikke nogen formel struktur eller arbejdsgangsbeskrivelse omkring overgangen. Andre kommuner har i forskellig udstrækning etableret arbejdsgangsbeskrivelser og strukturer for samarbejdet afdelingerne imellem samt inddragelsen af den unge og hans forældre.

Det betyder også, at udfordringen for den enkelte kommune og den enkelte sagsbehandler vil være forskellig i den enkelte sag – alt efter i hvilket omfang der eksisterer struktur og arbejdsgangsbeskrivelser omkring overgangen eller ej.

På lederniveau

Der er ingen tvivl om, at det, der mest effektivt sikrer koordinerede overgange med relevant borgerinddragelse, er etablering af formelle strukturer og arbejdsgangsbeskrivelser omkring overgangen. Servicestyrelsen har – med bl.a. DUKH som sparringspartner – udarbejdet en håndbog og en medfølgende pjece om "Overgange for unge med handicaps". Pjecen er særlig målrettet politikere og ledere i kommunerne. Den skal inspirere til at sætte overgange på ledelsens dagsorden i kommunen og præsenterer nogle konkrete eksempler på kommuner, der har etableret procedurer og samarbejder omkring overgangen ved det 18. år.

På sagsbehandlerniveau

Men også som sagsbehandler eller UU-vejleder har man – også selv om man arbejder i en kommune uden en formel organisering

omkring overgangen – mulighed for at påtage sig et koordinerende ansvar. Her er der bl.a. hjælp at hente i den ovenfor omtalte håndbog "Overgange for unge med handicap". Her findes inspiration og konkrete værktøjer til at forberede og gennemføre de vanskelige overgange så godt som muligt. Håndbogen har fokus på sagsbehandlingen omkring overgangen ved det 18. år og giver inspiration til etablering af procedurer, der sikrer samarbejde på tværs af forvaltninger, afdelinger og sektorer.

Håndbog og pjece kan downloades fra Servicestyrelsens hjemmeside på www.servicestyrelsen.dk

Yderligere viden om overgange

Find yderligere viden om overgange i DUKHs guide: Overgang fra barn til voksen
Unge med handicap og deres pårørende kan danne sig et overblik over de lovgivningsforhold, der kan være i spil, omkring overgangen fra barn til voksen i DUKH's lovguide "overgangen fra barn til voksen", som du finder på DUKH's hjemmeside på www.dukh.dk.





Unge med ADHD/Autisme & jobcentret: Vi har et godt "tilbud" til dig

af socialfaglig konsulent Søren Møller Petersen

Det kan være svært, når man som ung med ADHD/Autisme bliver tilknyttet et jobcenter. Centret har sine normer og regler, som de unge kan have svært ved at forstå og indordne sig under. I artiklen ser vi med udgangspunkt i en konkret sag på nogle af de typiske problemstillinger.

Camilla er 20 år. Hun forlod folkeskolen i slutningen af 10. klasse uden at gå til eksamen. Startede på teknisk skole med det formål at få en uddannelse inden for IT. Gennemførte basisåret, men kom ikke videre pga. manglende praktikplads. Hun har siden haft en række korterevarende jobs på fabrik og i forretning. Også disse forhold er endt med afskedigelse, idet hun ikke har formået at møde stabilt. I et enkelt arbejdsforhold nåede hun aldrig at møde på arbejdspladsen, idet hun ikke kunne overskue transporten til og fra arbejde. Hun skulle med to bybusser for at nå frem.

Camilla har egen lejlighed, men opholder sig en del hos sin mor, da hun har svært ved at

overskue at holde orden og lave mad. Moderen har ikke selv stort overskud, da hun lider af PTSD (posttraumatisk belastningsreaktion) og er i fleksjob.

Camilla har igennem det seneste år været på kontanthjælp. Jobcentret har etableret en jobpraktik i en fotoforretning og efterfølgende tilmeldt Camilla et opkvalificerende kursus for unge uden erhvervs erfaring og arbejdsmarkedskendskab. Praktikken i fotoforretningen bliver stoppet af arbejdsgiveren. Han er sådan set godt tilfreds med Camilla's faglige indsigt og færdigheder. Men hun magter ikke kundekontakten. Hun er for sær.

Den anden foranstaltning – det opkvalificerende kursus - dropper Camilla selv ud af, da hun har meget svært ved at finde sig til rette med kursusformen. Kurset indeholder meget gruppearbejde, hvor gruppen i fællesskab skal strukturere og planlægge opgaverne. Herudover kan Camilla slet ikke overskue den del, der handler om, at hun på egen hånd skal opsøge virksomheder og uddannelsesinstitutioner for at indsamle viden og øve sig i at præsentere sig.

Camilla skylder husleje for de sidste par måneder og er i fare for at blive sat på gaden.

De økonomiske problemer er først og fremmest en følge af sanktioner fra jobcentret, sekundært også en følge af, at hun har svært ved at overskue og administrere sin økonomi.

Jobcentret har et par gange valgt at give Camilla økonomiske sanktioner efter aktivloven, fordi hun er udeblevet fra opfølgningssamtaler, og fordi hun droppede ud af det opkvalificerende kursus, som hun var henvist til.

Camilla er meget vred på sagsbehandleren i jobcentret. Forstår ikke, hvorfor hun er blevet straffet med sanktioner. Bare fordi hun havde glemt at komme til en samtale. Og fordi hun stoppede på det der underlige kursus. Det var jo beregnet for sådan nogen med sociale problemer og sådan. Og sådan én er hun jo ikke. Hun troede i øvrigt, at det var frivilligt at deltage. Sagsbehandleren har hele tiden omtalt både jobpraktikken og kurset som tilbud.

Jobcentret er bekendt med at Camilla på et tidspunkt har fået diagnosen Asperger Syndrom, idet en kontaktperson fra kommunens hjemmevejlederkorps har ringet på et tidspunkt for at spørge til baggrunden for de økonomiske sanktioner og for at forklare lidt om Asperger Syndrom. Hjemmevejlederen foreslog også at kontakte kommunens voksenhandicapafdeling for at søge uddybende information om borgerens handicap. Jobcentermedarbejderen har dog ikke fundet det relevant at følge op på hjemmevejlederens henvendelse.

Hvad jobcentret kunne have vidst

Sagsforløbet – som vi har stykket sammen af flere konkrete sager - opsummerer nogle af de væsentligste problemstillinger, som vi møder i relation til jobcentrenes sagsbehandling, når det drejer sig om borgere med ADHD med diagnoser inden for autismspektret, som f.eks. asperger.

Hvis jobcentret havde bedt handicapafdelingen om at uddybe kendskabet til Camilla eller oversende relevante udredninger, så kunne jobcentret have fået oplysning om at:

- Camilla er udredt som 14-årig og har fået diagnosen Asperger Syndrom
- at hun er intellektuelt velfungerende
- er særlig dygtig til alt, hvad der har med IT at gøre
- har meget vanskeligt ved at begå sig i sociale sammenhænge
- ikke magter at arbejde i grupper
- har et udtalt behov for struktur og støtte til at skabe struktur i dagligdagen
- har store problemer med at orientere sig i tid og rum
- at problemstillingerne er vedvarende
- at Camilla derfor har et vedvarende støttebehov. Hvis behovet imødekommes vil Camilla formentlig være i stand til at gennemføre en uddannelse (gerne inden for IT området) og passe et arbejde - i det mindste på fleksvilkår.
- at Camilla siden 15 års alderen har haft en støtteperson – først efter servicelovens børneafsnit, og fra 18 års alderen efter voksenbestemmelserne.
- at Camilla kun i begrænset omfang erkender sit handicap

Manglende samarbejde

Når nu vi kender disse væsentlige forhold omkring Camilla, er det indlysende, at jobcentret har sagsbehandlet på basis af utilstrækkelig information om borgerens handicap. Man kan selvfølgelig sige, at jobcentret er delvis undskyldt. I den konkrete sag er der kun sket en overdragelse af sagen fra kommunens børn- og unge afdeling til voksenhandicapafdelingen. Jobcentret blev ikke inddraget.

Hvis dette var sket, kunne jobcentret have tilegnet sig de oplysninger om Camillas handicap, som er nævnt ovenfor.* De relevante aktører - børn- og unge, voksenhandicap, UU-vejleder, jobcenter samt Camilla og hendes mor - kunne have sat sig sammen og lavet nogle planer for uddannelse, drøftet støttebehov og muligheder m.v. Læs i øvrigt mere om problemstillinger og mulige tilgange til overgangen fra barn til voksen i artiklen "Overgang fra barn til voksen" i dette temanummer.

* Camilla skal i givet fald give sit samtykke til, at der udveksles oplysningerne imellem afdelingerne.

Jobcentret har også et ansvar

Dernæst er det oplagt, at jobcentret af egen drift burde have søgt uddybende oplysninger om den unges handicap, da sagsbehandleren via opringning fra hjemmevejleder bliver gjort opmærksom på, at borgeren har et handicap, og der er etableret foranstaltninger efter serviceloven.

Når sagen ikke belyses

I og med at jobcentret ikke har (eller søger at tilegne sig) relevant viden om Camillas handicap kan man hellere ikke tage de nødvendige hensyn i tilrettelæggelsen af indsatsen.

Problemer i sagen kan i vid udstrækning forklares med henvisning til hendes handicap. Et arbejdsforhold glipper, fordi hun ikke kan overskue transporten, et aktiveringstilbud må afbrydes, fordi hun ikke evner kundekontakten, og det opkvalificerende tilbud forudsætter ligeledes en evne til at begå sig socialt. En evne, som Camilla på grund af sit handicap ikke har. Mødet med sagsbehandleren, som Camilla misser, kan også forklares med hendes handicap.

Opmærksomhed og støtte

I den konkrete sag har Camilla som nævnt gennemført et basisår på teknisk skole. Her ville man formentlig kunne bygge videre på hendes force inden for it-området. Det forudsætter imidlertid en anerkendelse af hendes handicap og en indsats fra jobcentrets side med henblik på at rekvirere en relevant læreplads, hvor man kan mobilisere den nødvendige forståelse for hendes handicap. Og muligvis skal der også etableres en eller flere af de supplerende støtteforanstaltninger, der vil blive omtalt i det følgende.

Set fra oven - løsningsforslag

Hvis vi et øjeblik bevæger os op på et mere generelt plan, så vil det være sådan, at en del voksne med ADHD eller forstyrrelser inden for autismspektret godt kan profitere af beskæftigelseslovgivningens forskellige tilbud om praktik eller opkvalificering, blot man er opmærksom på de særlige behov, som knytter sig til disse borgere.

Der kan være behov for støtte til at lære at tage offentlige transportmidler til og fra praktik- eller uddannelsesstedet. Man kan overveje

Paragiraffen & Mona:

Et godt "tilbud"

Overalt i kommunen og f.eks. i kommunens jobcenter vrirler det med fagsprog og udtryk, der har en speciel betydning. F.eks. har jobcentret tit et "tilbud" til sine kunder. Men i modsætning til håndværkerens eller købmandens tilbud er jobcentrets version ikke nødvendigvis et, du kan vælge at afslå. Den slags sprogbrug skaber tit forvirring for en ung med ADHD, der tager alting meget bogstaveligt.



Tekst og idé: ThC - tegninger Ditte K.

”...Og ordet ”aftalt” fortæller ikke nødvendigvis en ung med ADHD at der her er tale om en beslutning, som oven i købet kan udløse en sanktion, hvis man ikke følger den...”

at tilkoble en mentor efter beskæftigelseslovgivningen, være opmærksom på muligheden for at samarbejde med en allerede ansat støtteperson efter serviceloven.

Eller man kan – om muligt – søge at etablere aktiviteten i umiddelbar nærhed af borgerens hjem, så transport helt undgås.

Det er ligeledes vigtigt at være opmærksom på, at de nævnte grupper af borgere har vanskeligt ved at forstå ”koderne” i det sociale samvær. Foranstaltninger, der forudsætter stærke sociale kompetencer – som f.eks. en arbejdsdag besat med kundekontakt, et kursusforløb med masser af gruppearbejde og opgaver, der indebærer selvstændig opsøgende virksomhedskontakt med henblik på selv-præsentation bør således undgås.

Endvidere er det vigtigt, at ikke bare jobcentret – men også arbejdsgiveren på praktikstedet eller medarbejderne på kursuscentret har forståelse for, at den borger, de samarbejder med, har et handicap, som der skal tages relevante hensyn til.

For nogle borgere vil støttebehovet være så omfattende, at det kan være relevant at overveje at tilkoble personlig assistance efter ”lov om kompensation til handicappede i erhverv”.

Klar kommunikation

Borgere med ADHD og visse forstyrrelser inden for autismspektret tager så at sige deres medmennesker på ordet. De tager ordene for pålydende. De opfanger ikke underliggende budskaber – det, der kan aflæses i stemmeføringen og kropssproget. Det er derfor, de ofte har vanskeligt ved at begå sig i sociale sammenhænge.

Der er derfor nogle sproglige forhold, som sagsbehandleren bør være opmærksom på. Jeg vil dels henvise til artiklen ”Gode råd til sagsbehandleren – samarbejde med borgere med ADHD”, hvor der er opstillet en række enkle opmærksomhedspunkter, der kan styrke sagsbehandlingen i disse sager. Dels vil jeg i det følgende pege på nogle sproglige faldgruber, som man meget nemt kan falde i, men som det vil være en god ide at holde sig fri af.

Vi har et ”tilbud” til dig...

Som det var tilfældet i den konkrete sag, kan det godt give anledning til forvirring og misforståelser, når beskæftigelseslovgivningens forskellige foranstaltninger omtales som ”tilbud”.

Et ”tilbud” er i almindelig sprogbrug noget, man kan afslå uden konsekvenser, men sådan skal ordet ”tilbud” ikke forstås i jobcentret. Her gives en sanktion, når borgeren ikke tager imod ”tilbuddet”. Det er derfor ikke uvæsentligt, at sagsbehandleren får tydeliggjort den særlige betydning, som ordet ”tilbud” har i beskæftigelseslovgivningen.

Det er også vigtigt, at man som sagsbehandleren er opmærksom på dit eget ordvalg. Ofte anvendte ord i jobcentret som ”aftale” og ”kontrakt” kan også give anledning til misforståelser. F.eks. er det ikke ualmindeligt, at sagsbehandlerens beslutninger om ting som deltagelse i kurser eller opfølgingsmøder omtales som noget, der er aftalt imellem parterne. Og ordet aftalt fortæller ikke nødvendigvis en ung med ADHD, at der her er tale om en beslutning, som oven i købet kan udløse en sanktion, hvis man ikke følger den.

På samme måde indgås der måske en skriftlig ”kontrakt” om deltagelse i aktivering, uddannelse eller andet. Igen er det noget sagsbehandleren (selvfølgelig med reference til lovgivningen) har bestemt. Der er ikke tale om en kontrakt indgået imellem to ligeværdige parter. Borgeren har ikke noget valg, såfremt han vil undgå økonomiske sanktioner.

Stå ved magtrelationen

Der er en magtrelation imellem borgeren og sagsbehandleren. Jeg forstår godt, at det kan være fristende for den sagsbehandler, der ønsker at skabe en god stemning under samtalen med borgeren, at underspille denne kendsgerning. Det er imidlertid væsentligt, at magtforholdet ikke søges tilsløret i det sprog sagsbehandleren anvender i sin kommunikation med borgeren.

Klar kommunikation udtrykker respekt for borgeren, styrker hans eller hendes mulighed for at medvirke aktivt og konstruktivt og øger sandsynligheden for, at de lagte planer gennemføres.


Brugen af sanktioner

Som det er omtalt i artiklen om overgangen fra barn til voksen, så bygger beskæftigelsespolitikken i dag på en "noget-for-noget" strategi. Heri indgår muligheden for at give økonomiske sanktioner, såfremt borgeren udebliver fra samtaler, dropper ud af praktik- eller opkvalificeringsforløb, er selvforskyldt ledig osv. Hensigten er selvsagt at få borgeren til at "rette ind". Strategien er formentlig virkningsfuld over for de borgere, der har de personlige forudsætninger for at ændre adfærd.

Men de forhold, der har fået Camilla til at udeblive fra en samtale samt opgive kurset, knytter netop an til hendes handicap. Derfor giver det ikke nogen mening at uddele sanktioner i den konkrete sag. Camilla mangler ikke vilje,

hun mangler evne til at "rette ind". Hun bliver så at sige straffet for sit handicap. Og man opnår kun, at Camilla foruden at have et handicap nu også får økonomiske problemer og et negativt syn på sagsbehandler og jobcenter.

Det er derfor væsentligt – inden man tager sanktioner i anvendelse – at foretage en faglig vurdering af, om borgeren evner at "rette ind" med hjælp fra det pres som en sanktion udgør, eller om der er helbredsmæssige forhold, herunder et evt. psykisk handicap, som udelukker dette.

Sagsbehandleren kunne alternativt som led i en fast rutine over for Camilla og andre voksne med tilsvarende handicap, minde om et forestående møde med en opringning eller en sms. Erfaringerne viser, at en sådan støtte i de fleste tilfælde fører til det ønskede resultat, nemlig at borgeren møder til den indkaldte samtale. 

Relevante støttemuligheder i lovgivningen

Som nævnt i artiklen er en række muligheder for særlig støtte i tilknytning til deltagelse i arbejdspraktik, opkvalificerende kursusforløb, arbejdspladsrevalidering, fleksjob, ordinær beskæftigelse og ordinære uddannelsesaktiviteter.

Der kan etableres mentorordning efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (§§ 78-81) med henblik på at introducere en borger til praktik, opkvalificerende kursus, arbejdspladsrevalidering, fleksjob og ordinær beskæftigelse. Det, der kendetegner mentorordningen, er, at den har en midlertidig karakter. Er der et mere permanent behov for støtte i de nævnte aktiviteter, kan der efter Lov om compensation til handicappede i erhverv tilknyttes en personlig assistent i op til 20 timer om ugen.

Borgere under uddannelse har tilsvarende mulighed for at søge støtte til gennemførelse af uddannelsesforløbet på uddannelsesstedet. Her betegnes det som specialpædagogisk støtte og ydes efter uddannelseslovgivningen.

Ovenstående ordninger har et beskæftigelses- eller uddannelsesfremmende formål. Nogle borgere med ADHD eller diagnoser inden for autismespektret har adgang til personlig støtte (hjemmevejleder) efter Servicelovens § 85. Denne form for støtte sigter på at hjælpe borgeren til at fungere i dagligdagen – og kan virke sideløbende med en af de øvrige former for støtte.

Der er principielt ikke noget til hinder for, at én og samme person virker både som støtte efter serviceloven og samtidig som f.eks. personlig assistent for en borger.



Sagsbehandler-skifte:

Ny sagsbehandler - ny plan

Det er ikke ualmindeligt, at borgere skifter sagsbehandler en eller flere gange undervejs i forløbet. Og det er ikke ualmindeligt, at nye sagsbehandlere annullerer gamle planer og søsætter nye. Dette udgør et problem for de berørte borgere, men særligt for borgere med ADHD eller diagnoser inden for autismspektret, fordi de har et stort behov for struktur og forudsigelighed i dagligdagen.

Ny sagsbehandler - ny plan

af socialfaglig konsulent Søren Møller Petersen

En af de problemstillinger, DUKH's konsulenter meget ofte støder på inden for både servicelovens og beskæftigelseslovgivningens område, er frustration over hyppige sagsbehandlerskift hos de berørte borgere. Det er let at sætte sig ind i. Nu har man igennem et stykke tid opbygget et intimt forhold til en sagsbehandler, udleveret meget personlige overvejelser og oplysninger, og så skal man starte forfra med et nyt menneske. Men nogle gange går frustrationerne også på, at der i forbindelse med sagsbehandlerskift ofte også bliver skiftet plan.

Den nye sagsbehandler er uenig i en tidligere lagt plan, som foreligger på skrift. Eller den tidligere plan er kun groft skitseret og derfor meget åben for forskellige fortolkninger. Eller også foreligger planen kun i form af en mundtlig tilkendegivelse, som en ny sagsbehandler ikke føler sig bundet af.

Nogle eksempler

Et eksempel kan være historien om en sygemeldt, der i opfølgingsplanen bliver stillet i udsigt, at sygedagpengene kan forlænges ud over varighedsbegrænsningen, fordi sagsbehandleren vurderer, at der er behov for at gennemføre en arbejdsprøvning. I forbindelse med et sagsbehandlerskift vurderer en ny sagsbehandler, at der alligevel ikke er behov for at gennemføre en afprøvning, og at der i øvrigt ikke er grundlag for yderligere forlængelse af sygedagpengene.

Eller det kan være en voksen med svær ADHD, hvor kommunen er i færd med at undersøge, om der er grundlag for at rejse en pensionssag. Det fremgår af planen, at der skal gennemføres arbejdsprøvning. Men antal, omfang, indhold og samlet tidshorisont er ikke nærmere specificeret. Borgeren har forstået, at han blot skal igennem en enkelt afprøvning, hvorefter der vil blive taget stilling til pensionsspørgsmålet. En ny sagsbehandler, der tager over i forbindelse med afprøvningens slutning, mener imidlertid ikke, at en enkelt afprøvning er tilstrækkelig. Der skal flere til. Hvor mange er ikke lige til at sige.

Det kan også dreje sig om en ung pige på 17 år med Asperger Syndrom, hvor sagsbehandleren har stillet den unge i udsigt, at hun vil være berettiget til støtte til et specialefterskoleophold som et behandlingstilbud. Det foreligger kun som en mundtlig udmelding.

Sagsbehandleren bliver syg. Vikaren kan ikke se noget i sagen og tvivler i øvrigt på, om det nu også kan passe. Sagsbehandleren vælger i stedet at pege på den lokale produktionsskole som en mere egnet foranstaltning.

Vilkårlighed er et problem for alle

Der er selvsagt tale om forhold, som giver anledning til stor frustration blandt alle, der rammes af sådanne problemstillinger. Der er tale om uforudsigelige skift i sagsforløbet med indgribende konsekvenser i den enkelte borgers liv. Og det opleves som udtryk for vilkårlighed i sagsbehandlingen.

Og et særligt problem for nogle

Men også her gælder, at denne type af problemer rammer dobbelt hårdt, når det drejer sig om borgere med ADHD eller diagnoser inden for autismespektret. Som det er fremhævet forskellige steder i dette temanummer af DUKH'sen har disse borgere et særlig udtalt behov for struktur og forudsigelighed i dagligdagen samt behov for støtte til at skabe dette.

Og når der i forbindelse med et (for borgeren) uforudset og uønsket sagsbehandlerskifte ligeledes sker en ikke nødvendigvis forståelig ændring af planen, så er den modsatte situation jo etableret. Strukturen og forudsigeligheden opløses.

Ligeledes kan det også være et problem, hvis planen er alt for åben. Hvis det for eksempel er uklart, hvor mange og hvilken type afprøvninger man skal igennem, hvis der mangler en tidshorisont, eller hvis det er uklart, hvad afprøvningsrækkerne fører hen imod etc.

Handleplanen er et styringsinstrument

Problemet med hyppige og vilkårlige ændrin-

Lovgivningen foreskriver handleplaner

Når vi taler om planer, så er der inden for de forskellige lovområder formuleret regler for udarbejdelse af handleplaner. Vi finder bestemmelser om brug af skriftlige planer i såvel serviceloven som beskæftigelseslovgivningen. Ifølge Servicelovens § 140 er der eksempelvis pligt til at udarbejde handleplaner for børn og unge i forbindelse med, at der skal træffes afgørelse om visse typer af foranstaltninger. På samme vis skal kommunen efter servicelovens § 141 tilbyde at udarbejde handleplaner til visse grupper af voksne handicappede samt voksne med alvorlige sociale problemer.

Inden for beskæftigelseslovgivningens område har blandt andre kontanthjælpsmodtagere ret til at få udarbejdet en handleplan efter beskæftigelsesindsatslovens §§ 27-29. Sygedagpengemodtagere skal ligeledes have udarbejdet en opfølgingsplan efter sygedagpengelovens § 15.

For alle typer handleplaner gælder, at de skal udarbejdes i samarbejde med de berørte borgere. Princippet er dels knæsat i de respektive faglove. Dels udgør retssikkerhedslovens § 4 en tværgående og generel bestemmelse om borgerens krav på at medvirke i behandlingen af sin sag.

styringsinstrument. Servicelovens handleplaner har et bredt fokus på borgerens liv og behov for støtte, imens beskæftigelseslovgivningens handleplaner fokuserer mere snævert på borgerens beskæftigelsesmål. Se boksen herover for uddybende information om planer. Men når det er sagt, så tjener planerne overordnet set det samme formål, nemlig at udgøre et styringsinstrument i indsatsen over for borgeren. Der opstilles en række mål og angives nogle initiativer eller støtteforanstaltninger, der skal føre til målet. Som sådan udgør planerne et styringsinstrument, som begge parter kan referere til.

2+2 giver ikke altid 4

Problemet med ændringer i borgerens handleplaner er, at socialfagligt arbejde er en disciplin, hvor 2+2 ikke altid giver 4. Flere ting medvirker til, at det resultat, der kommer ud i sidste ende, kan variere fra vurdering til vurdering.

Handleplanen baserer sig på en socialfaglig vurdering. På udvalgte områder er der lovgivningsmæssigt fastsat rammer for den socialfaglige vurdering, dvs. der er krav til systematikken, valg af temaer der skal beskrives og vurderes i samarbejde med borgeren. Denne vurdering bygger på sagens faglige oplysningsgrundlag – udtalelser og udredninger fra fagpersoner, resultatet af afprøvninger osv. Men først og sidst er der tale om en vurdering foretaget af en individuel sagsbehandler.

Ingen objektiv bedste løsning

Rapporten "Metoder i socialt arbejde" fra Socialforskningsinstituttet 2007* (se note) fremhæver med reference til forskere inden for området nogle vigtige problematikker i relation til den socialfaglige metode.

Med afsæt i rapporten kan der peges på, at det ikke er muligt objektivt at måle, hvornår en given socialfaglig vurdering udtrykker "sandheden" om en borgers begrænsninger, potentialer og støttebehov osv.

For det første opererer socialarbejderen med en ufuldstændig viden om, hvorledes ønskede resultater nås. Det ligger så at sige i sagens natur, at den stund vi har begrænset viden om mennesket – både som en universel betragtning og i den konkrete sag.

For det andet skal det fremhæves, at meget socialt arbejde er kendetegnet ved, at der ikke findes en objektiv bedste løsning, men "flere bedste løsninger". Og hvor vurderingen af disse løsninger er normativ, dvs. afhængig af øjnene, der ser.

**Rapporten "Metoder i socialt arbejde" er udgivet af Socialforskningsinstituttet i 2007. Rapportens forfattere er Linda Thorsager, Eva Børjesson, Ivan Christensen og Vibeke Pihl. Det afsnit af rapporten, som jeg tager afsæt i - "Mennesker som råstof" s. 25 - henviser til Yeheskel Hasenfeld, der beskæftiger sig med begrebet "borgerservicerende organisationer" og Hanne Kathrine Krogstrup, der beskæftiger sig med begrebet "vilde problemer".*

Dynamiske processer

For det tredje så har vi at gøre med dynamiske processer. Borgeren, som er emnet for planen, er ikke en statisk størrelse. Borgerens netværk, kompetencer, problemer og støt-tebehov ændrer sig hele tiden. Den gifte er måske blevet skilt og ramt af en depression, som ændrer på sagens problemstillinger. Den enlige har stiftet familie osv. Der sker ændringer i en sags problemstillinger, som ikke altid kan forudsiges. Og nogle gange medfører disse ændringer, at der også må justeres på en allerede lagt plan.

Den menneskelige faktor

Derudover vil jeg pege på et fjerde forhold, der kan influere på kvaliteten af den socialfaglige vurdering. Der kan være personlige forhold hos sagsbehandleren, eller en kultur i kommunen, i forvaltningen eller en afdeling, som vanskeliggør en mere nøgtern bedømmelse af en given borger. Det vil jeg dog ikke komme nærmere ind på her. Interesserede henvises til artiklen "Den menneskelige faktor" – udgivet i DUKHsen nr. 15 fra 2008. Artiklen beskæftiger sig med nogle af de faldgruber, der knytter sig til udfærdigelsen af en socialfaglig vurdering.

Kan socialfaglige vurderinger undværes?

Der er med andre ord flere gode forklaringer på, hvorfor forskellige sagsbehandlere kommer frem til forskellige resultater. Man kan ligefrem spørge sig selv, om man kan undvære den socialfaglige vurdering, når det nu ikke er muligt at gennemføre en ultimativ sand en af slagsen.

Svaret er naturligvis, at det kan man ikke. Vanskelighederne skitseret i det ovenstående må ikke tjene som en undskyldning for at springe lidt tilfældigt fra sten til sten for at nå tørskoet over åen. Men pointen er bare, at man skal være opmærksom på disse grundvilkår, specielt når der skiftes sagsbehandler i sagen.

For hvordan er det lige, når der skiftes sagsbehandler. Er det så ikke blot naturligt, at den nye sagsbehandler måske kommer frem til et andet resultat. Er det ikke - som vi så i det foregående - netop kendetegnet for socialt arbejde, at det er muligt for to forskellige sags-

behandlere på baggrund af samme regelsæt og samme oplysningsgrundlag at nå frem til to forskellige resultater og vurderinger?

Det er måske forståeligt. Men det er ikke uproblematisk, fordi det går ud over borgerens retssikkerhed og fratager ham eller hende mulighed for aktivt og meningsfuldt at medvirke i sin egen sag.

Retssikkerheden vægter højest

Det er helt afgørende, at borgeren kan regne med at de vurderinger, der bliver anlagt, og at de planer, der bliver udformet, fastholdes – også hen over et eventuelt skift af sagsbehandler.

Her er det vigtigt at være opmærksom på, at en plan har en tidshorisont. En plan kan beskrive aktiviteter og målsætninger for 1 år, 3 år eller en anden tidsperiode. Et sagsbehandlerskifte undervejs i forløbet udgør ikke i sig selv nogen relevant faglig begrundelse for at ændre i planen. En ny sagsbehandler bør således ikke uden videre have adgang til at underkende en tidligere sagsbehandlers socialfaglige vurdering og dertilhørende plan. Kun hvis der viser sig at være åbenlyse fejl eller mangler, eller hvis det faktiske sagsforløb udvikler sig anderledes end forventet, vil det være relevant at gennemføre en fornyet socialfaglig vurdering og justere/ændre i en allerede lagt plan.

En skriftlig plan er en garantiforskrift

Det er værd at bemærke, at min pointe understøttes af lovgivningen. En plan har karakter af en garantiforskrift. Det vil sige, at afgørelser, der er i strid med en lagt plan, afgørelser uden plan eller baseret på en utilstrækkelig plan, og ubegrundede ændringer af en plan kan medføre ugyldighed for de pågældende afgørelser. Det fastslås i flere afgørelser fra Ankestyrelsen.

Handleplaner, opfølgingsplaner, jobplaner etc. skal være skriftlige. Det fremgår af lovgivningen. Og det handler om retssikkerhed. Borgeren er den svage part i samarbejdet. Det kan være afgørende for ham eller hende, at man kan henvise til en skriftlig aftale i forbindelse med et sagsbehandlerskifte.

Den enkelte kommunes råderum

Kommunen, forvaltningen eller afdelingen har mulighed for at fastsætte retningslinjer for, hvordan der skal arbejdes med handleplaner i det omfang, det ikke allerede er defineret i lovgivningen. I de situationer, hvor loven kun angiver en løs ramme for en plan, som det er tilfældet ved f.eks. jobplaner efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan kommunen vælge at gennemføre mere detaljerede retningslinjer. Det er vigtigt for borgeren at have viden om sin fremtid for at kunne disponere. Det kender vi alle fra vores eget liv. Det kan således være vigtigt at vide, hvor mange afprøvninger en borger skal igennem, hvor lang tid de forventes at strække sig over, hvad der skal ske, når afprøvningerne er gennemført etc. Der kan også knytte sig grundlæggende økonomiske spørgsmål til en plan – f.eks. om man har kontanthjælp, sygedagpenge eller noget helt tredje som forsørgelsesgrundlag.

Hvordan sikres planen?


Som nævnt tidligere i artiklen så kan der ske uforudsete ændringer i borgerens forhold, som gør det relevant at foretage ændringer i en allerede lagt plan. Det kan ikke helt undgås.

Men for at undgå vilkårlige ændringer i vurderinger og planer ved sagsbehandlerskifte, er det væsentligt at huske på handleplanens karakter af garantiforskrift. Man kan styrke handleplanen som redskab ved at opstille nogle betingelser for, hvornår der kan ændres i en igangværende plan og beskrive nogle procedurer for hvordan, der kan ændres.

Det er i den sammenhæng værd at overveje, om en medarbejder skal have kompetence til at "overrule" en tidligere kollegas faglige vurdering og handleplan, eller om en sådan beslutningskompetance bør ligge hos et team/ en faglig leder. Udarbejdelse af retningslinjer for, hvornår og hvordan der kan ændres i igangværende planer er en ledelsesopgave.

Resumé

Lad mig ridse artiklens pointer op. Det er et vilkår, at borgere, der er i kontakt med det kommunale system i længere tid, almindeligvis skifter sagsbehandler en eller flere gange undervejs i forløbet. Det er ikke ualmindeligt, at nye sagsbehandlere annullerer gamle planer og søsætter nye. Dette udgør et retssikkerhedsproblem for de berørte borgere, men et særligt stort problem for borgere med ADHD eller diagnoser inden for autismspektret, da disse som bekendt har særligt behov for struktur og forudsigelighed i dagligdagen.

Øget fokus på anvendelse af skriftlige planer med en tilstrækkelig detaljeringsgrad, øget fokus på planens karakter af garantiforskrift, herunder etablering af faste procedurer for, hvornår og hvordan der kan ændres i lagte planer, kan styrke kontinuiteten og forudsigeligheden i sagsforløbene, styrke borgernes retssikkerhed og mulighed for meningsfuld medvirken. Og det kan i høj grad lette sagsforløbene for borgere med ADHD og diagnoser inden for autismspektret og uden tvivl forbedre de opnåede resultater. 

DUKHs lovguider

DUKH har udgivet en række guider om forskellige ydelser, som vi ofte rådgiver om. Guiderne er tænkt, som en hjælp til den, der ønsker en kortfattet og let tilgængelig introduktion til de mest almindelige bestemmelser på et område.

Du finder guiderne på www.dukh.dk, men du kan også få tilsendt et antal trykte guider ved at sende en mail til mail@dukhdk.

Herunder kan du se en liste over de guider, som vi har udgivet foreløbigt.



Nuværende guider i serien

Arbejdsevnetoden
Sygedagepenge
Støtte til bolig
Merudgifter til børn
Tabt arbejdsfortjeneste
Støtte til bil
Flexjob
Hjælpeordninger og forbrugsgoder
Specialundervisning
Overgange - fra barn til voksen

Planlagte

BPA/Hjælpeordninger
§ 100 Merudgifter

Gode råd til sagsbehandleren:

Samarbejde med borgere med ADHD

I DUKH møder vi jævnligt voksne med ADHD i vores rådgivning. Det er vores erfaring, at borgere med ADHD er lige så forskellige, som alle andre mennesker. Men det er muligt at udpege en række fællestræk, som det som rådgiver kan være nyttigt at være særlig opmærksomhed på.

Vores erfaring er, at borgere med ADHD har et særligt behov for støtte til at skabe overblik, struktur og forudsigelighed i dagligdagen. Det er derfor vigtigt, at:

- du kører sagen efter en overordnet plan, som er kendt og forstået af borgeren.
- sagen så vidt muligt forløber efter en forud aftalt tidsplan, der ligeledes er kendt og forstået af borgeren.
- du har fokus på borgerens behov for koordination og hjælper vedkommende med at skabe overblik, når flere afdelinger er involveret.

Ofte er der et særligt koordinationsbehov, når flere afdelinger i kommunen er involveret i borgerens sag. Det kan f.eks. være ved overgangen fra ung til voksen, hvor de involverede parter som regel er en børnehandicapafdeling (som afgivende afdeling), voksenhandicap og jobcenter (som modtagende afdeling). Endvidere

kan UU-vejledningen være involveret både før og efter overgangen.

Det tværgående samarbejde kan sikres ved at udpege en tovholder, der sikrer den nødvendige koordination imellem afdelingerne. Der kan være behov for tværgående møder med henblik på en helhedsvurdering og en afstemning af indsatsen.

En tovholder kan ligeledes sikre den nødvendige vejledning af borgeren om, hvilke afdelinger der behandler hvilke spørgsmål etc.

- du tager hensyn til borgerens handicap, når du taler med vedkommende. F.eks. at du:
 - oplyser borgeren på forhånd om et evt. møde.
 - sikrer dig, at borgeren så vidt muligt kender dagsordenen før et møde eller en samtale med dig.
 - hjælper borgeren med at fastholde den røde tråd i sagen. samler op og tydeliggør konklusionerne på mødet eller samtalen. overvejer, om du skal lave en skriftlig opsamling af mødets resultater. husker at udmelde tidsperspektiver. bruger et enkelt og almindeligt sprog og undgår kancellisprog.

Links til yderligere information

ADHD-foreningen (www.adhd.dk) har udgivet en række relevante materialer: "Dialogguide til sagsbehandlere" samt "Håndbog for sagsbehandlere".

Specialfunktionen Job og Handicap (www.bmhandicap.dk) som rådgiver og formidler information om lovgivning og viden om, hvordan personer med handicap sikres beskæftigelse

Nye lokaler



Det er kun en lille del af dette kontorfællesskab, som skal huse DUKH. Andre lejere er HK Sydjylland, Alectio og *(hvad der er væsentligst for os)* Hjem Is. Flytningen og adresseændring træder i kraft i medio november måned 2010.

Adresseændring

Som led i en større organisationsomlægning flytter DUKH ind i nye lokaler medio november måned 2010. Vores nye adresse bliver:

DUKH
Jupitervej 1
6000 Kolding

Telefon, mail mm. forbliver uændret:
Tlf.: 76 30 19 30
mail@dukh.dk
sikkermail@dukh.dk

Få DUKHsen i din indbakke

Udfyld og fax denne side til DUKH på 75 54 26 69 eller send en e-mail til thomas.holberg@dukh.dk

Sæt kryds Ja tak jeg ønsker at modtage DUKHsen

Navn _____

E-mailadresse _____

Evt. kommune - organisation - forening _____

Vi behandler alle oplysninger med fortrolighed, og vi videreformidler ikke e-mailadresser til andre.

DUKHsen - temahæfte udgivet af

DUKH
Banegårdspladsen 2, 2. sal
6000 Kolding
Tlf. 7630 1930

Redaktion og kontaktperson
Informationsmedarbejder Thomas Holberg
thomas.holberg@dukh.dk
Dir. tlf.: 22 68 10 47