

## Tema: Arbejdsmarked

Subjektiv sagsbehandling:  
Den menneskelige faktor

Job- og opfølgingsplaner

Når indsatsen standses

Uformel sagsbehandling:  
Forespørgsel eller ansøgning



# Indhold

Det er vigtigt at lære af sine erfaringer - og give sin viden videre

At rådgive mennesker med handicap om handicapkompenserende ydelser er DUKHs vigtigste opgave. Men en anden væsentlig del af arbejdet i DUKH handler om at samle de erfaringer sammen, som vi får gennem vores rådgivningsarbejde.

Derfor foretager vi i DUKH løbende en gennemgang og en analyse af de situationer, som vi rådgiver om.

Vi bruger denne viden, når vi er i kontakt med de centrale myndigheder - samt når vi rådgiver kommuner, underviser, holder foredrag og skriver artikler.

I 2007 har DUKH analyseret rådgivningserfaringerne på arbejdsmarkedsområdet. Der er foretaget en gennemgang af de henvendelser, der er kommet til DUKH på dette område i 2005 og 2006.

Arbejdsmarkedsområdet er et bredt område – derfor har vi i analysen fokuseret på udvalgte emner omkring revalidering, fleksjob, ledighedsydelse og sygedagpenge.

I DUKH ser vi naturligvis ikke hele virkeligheden. Vi møder kun de sagsforløb, hvor der af den ene eller anden grund er opstået problemer. Desuden taler vi i mange tilfælde kun med sagens ene part. Derfor er DUKHs rådgivningserfaringer ikke repræsentativ for kommunernes sagsbehandling på arbejdsmarkedsområdet.

Alligevel er vi af den opfattelse, at vores rådgivningserfaringer er vigtige. Vi ser generelle tendens, og vi kan danne os et indtryk af de faktorer, der spiller ind, når det så går galt i en sag. Vi kan med andre ord bruge vores rådgivningserfaringer til at illustrere nogle af de retssikkerhedsmæssige problemer, der kan opstå i et sagsforløb.

Dette nummer af DUKHsen handler om arbejdsmarkedsområdet. Vi ser nærmere på nogle af de områder hvor vi fra vores rådgivningserfaring kan se, at der er problemer. Desuden indeholder denne DUKHs også en mere generel gennemgang af både job- og opfølgingsplaner.

<b>DUKH mener: Det er fedt at arbejde, når man kan</b>	<b>side 3</b>
<b>Uformelt sagsbehandling: Forspørgsel eller ansøgning</b>	<b>side 4</b>
<b>Når indsatsen standses</b>	<b>side 8</b>
<b>Den menneskelige faktor</b>	<b>side 10</b>
<b>Den menneskelige faktor - et eksempel</b>	<b>side 14</b>
<b>Jobplaner</b>	<b>side 16</b>
<b>Opfølgingsplaner i sygedagpengesager</b>	<b>side 20</b>

»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](mailto:mail@dukh.dk) ■ [www.dukh.dk](http://www.dukh.dk)

ISSN: 1903-0568

Ansvarshavende  
Redaktion og kontaktperson:

Alice Brun  
Thomas Christensen,  
[thomas.christensen@dukh.dk](mailto:thomas.christensen@dukh.dk)  
dr. tlf.: 22 68 10 47

# DUKH mener:

## Det er fedt at arbejde - når man kan!

af centerleder Alice Brun



Og det er mindre fedt at befinde sig i svælget mellem sygedagpenge, kontanthjælp, førtids-pension, fleksjob, revalidering, arbejdsprøvning, ledighedsydelse.....

Begreber, love og paragraffer forefindes ad legio (red: i utælleligt antal), når det handler om forsørgelse og beskæftigelse i de kortere eller længere perioder, eller hvor man for altid ikke kan varetage et job på ordinære vilkår. Det kræver sin sagsbehandler at jonglere rundt med de forskellige bestemmelser. Ja, faktisk kræver det flere, fordi reglerne forvaltes af forskellige kontorer i forskellige sektorer.

Intet under, at også borgeren kan blive lidt rundforvirret. Først ryger man ud af arbejdsmarkedet eller har svært ved at komme ind i det. Dernæst skal man gennem et forløb med mange forhindringer undervejs.

Der er givetvis borgere, der oplever forløbet som en god støtte til at blive afklaret om egne muligheder og begrænsninger og til at finde den rette hylde. Det er bare ikke dem, vi møder flest af i DUKH.

Det kan være svært at skulle kæmpe for at opretholde sin selvrespekt, når selvbilledet er ved at krakelere, og på samme tid skaffe bevis for al sin elendighed og uformåen for at få den hjælp, man mener, er nødvendig.

Det kan opleves som mistænkeliggørelse, at ens egne og lægens ord ikke tages for pålydende, men at der skal foreligge flere speciallægeerklæringer, som tilmed kan risikere at blive tilsidesat af kommunens lægekonsulent eller forvaltningen.

Det kan virke uforståeligt, at man skal arbejdsprøves i funktioner, der forudsætter, at man kan gøre det, man ikke kan.

Det kan virke absurd, at samfundet fattes arbejdskraft, og at man alligevel ikke kan få et arbejde, hvor man kan udnytte sit ganske vist begrænsede arbejds-potentiale. Det virker opslidende, at der går laaaang tid,


før ens fremtidige forsørgelses- og arbejdsvilkår er afklaret, så man – måske – kan få ro i sjælen.

Opgaven som sagsbehandlerne og jobkonsulenterne står over for eller snarere midt i er ikke nem. De befinder sig i et krydspres mellem forventningerne fra borgeren, forventningerne til egen faglighed og kravene fra systemet. Borgeren vil vægte medmenneskelig empati og kompetent socialfaglig hjælp til at finde den bedst mulige plads i samfundet. "Systemet" stiller krav om en veldokumenteret, effektiv og økonomisk styret indsats. Ikke nødvendigvis modsatrettede krav, men i praksis til tider vanskelige at tilgodese.

Det viser sig blandt andet i de undersøgelser, der med mellemrum bliver offentliggjort, og hvor dokumentationen af myndighedens afgørelser ofte er i fokus. Sagsbehandleren har måske truffet den rigtige afgørelse – og måske ikke. Det er ikke til at vide, fordi der mangler data og vurderinger i sagerne. Og det, der ikke står i sagen, findes ikke. Sådan må det være i de store tals lov.

Resultatet er ofte lettere fordrejede avisoverskrifter, der enten mistænkeliggør borgerne eller sagsbehandlerne: "For mange bevilges fleksjob", "Sagsbehandlerne lader det gode hjerte løbe af med dem". Sådan er det måske – og måske ikke. For dokumentationen i den enkelte sag afspejler måske ikke hele virkeligheden i sagen.

Derfor skal beviset for den manglende arbejdsformåen skaffes, selvom det kan være et hårdt forløb for borgeren. Derfor skal der gøres en ihærdig indsats for at afdække og beskrive ressourcer, der kan bruges i arbejdslivet og privat. Men først og fremmest fordi processen sandsynliggør, at borgeren får den støtte, han eller hun er berettiget til. Yder efter evne og nyder efter behov inden for de rammer, der er sat af lovgivningen.

Det er fedt at møde anerkendelse og respekt – hvad enten man kan arbejde eller ej. 

Uformel sagsbehandling:

## Forespørgsel eller ansøgning

Af konsulent Hans Hønborg

*Det er ikke altid enkelt at se, hvornår en borger ønsker at ansøge om en specifik ydelse, eller hvornår borgeren blot ønsker generel rådgivning på området. Også når det gælder arbejdsmarkedet, ser vi i DUKH mange sager, der er gået i stå, fordi sagsbehandleren ikke har opfattet en henvendelse som en ansøgning.*



Modelfoto

En gennemgang af de sager, som vi har haft i DUKH på arbejdsmarkedsområdet, viser en række formelle mangler i en del af sagerne. De formelle mangler handler om brud på de regler for sagsbehandling, der fremgår af især Retssikkerhedsloven og Forvaltningsloven. Det drejer sig eksempelvis om lang sagsbehandlingstid, manglende fastsættelse af tidsfrister, manglende vejledning, mangelfuld inddragelse af borgeren i sagsforløbet, mangelfuldt beslutningsgrundlag – samt uformel sagsbehandling, hvor der gives et mundtligt svar, uden at dette fremtræder som en formel afgørelse med begrundelse og klagevejledning.

Formålet med sagsbehandlingsreglerne er både at sikre en korrekt afgørelse samt at sikre, at borgeren bliver inddraget i sin egen sag og bidrage til et godt samarbejde mellem borger og myndighed.

Det er vores erfaring, at manglende overholdelse af disse spilleregler i nogle tilfælde medfører, at der bliver truffet en forkert afgørelse, og i de fleste tilfælde medfører et dårligt samarbejde mellem sagsbehandler og borger.

Et eksempel fra vores enkeltsagsrådgivning kan illustrere problemstillingen:

### **Historien om Karen**

*Karen 45 med slidgigt i ryggen har været uden beskæftigelse og modtaget kontanthjælp gennem nogle år. Hun er ufaglært og har tidligere arbejdet som gartnerimedhjælper og rengøringsassistent – arbejdsområder som hun ikke længere magter.*

*Karen har været i flere arbejdsprøvningsforløb, uden at disse har peget på arbejdsområder, som hun kan klare på almindelige vilkår. Hun ønsker selv et fleksjob, fordi hun har opgivet at vende tilbage til almindeligt arbejde, men kommunen har ikke opgivet håbet om et ordinært arbejde gennem en revalidering.*

*Sagsbehandleren har derfor sagt til Karen, at hun ikke umiddelbart er berettiget til fleksjob. Karen har dog ikke fået nogen egentlig afgørelse fra kommunen om fleksjob. Tiden går – uden at sagen bliver afklaret.*

Ovenstående eksempel er opdigtet – men problematikken er taget fra virkeligheden. I dette tilfælde handler det om, at Karen på sin side sidder tilbage med en opfattelse af, at hun har forespurgt om mulighederne for at få et fleks-

job, men kommunen har truffet en afgørelse i sagen og afvist hende.

Spørger man sagsbehandleren, får man et helt andet svar. Hun har opfattet Karens henvendelse som en forespørgsel om mulighederne i den situation, som Karen står i, og rådgivet hende om disse muligheder ud fra de bedste intentioner.

Imidlertid er det også klart, at sagsbehandleren i realiteten har truffet en afgørelse – selvom dette ikke fremstår helt klart for nogen af parterne. Konsekvensen er, at Karens sag ikke blive behandlet efter reglerne, at hun ikke får en begrundet afgørelse – og heller ikke får en klagevejledning og dermed en mulighed for at forholde sig til kommunens beslutning og eventuelt klage over afgørelsen.

### **Sagens rollespil**

Samarbejdet mellem borger og sagsbehandler er en kompliceret proces, hvor borger og sagsbehandler har hver deres naturlige rolle, men hvor sagsbehandler også skal være i stand til at skifte imellem forskellige roller.

Som udgangspunkt er der tale om et ulige magtforhold. Rammerne for samarbejdet sættes blandt andet af en ofte kompliceret lovgivning, som borgeren ikke kan forventes at kende fuldt ud. Sagsbehandleren bliver let den "stærke part", fordi han eller hun kender spillets regler på forhånd – lovgivningens krav og den sagsbehandlingsproces, der skal lede frem til en beslutning i borgerens sag.

Borgeren optræder alene "som sig selv" – altså med den ene opgave at varetage sine interesser i sagen, hvorimod sagsbehandleren repræsenterer "systemet" og typisk vil optræde i flere forskellige professionelle roller – herunder som myndighedsudøver og som rådgiver.

Rollen som rådgiver består blandt i at vejlede borgeren om lovgivningens muligheder og om den sagsbehandling, der kræves i de enkelte situationer.

Rollen som myndighedsudøver består blandt andet i at fremskaffe de nødvendige

### **Borgerens rolle**

Som borger er det vigtigt, at du går aktivt ind i samarbejdet. Det er vigtigt, at du er tydeligt med hensyn til dine intentioner. Du skal være opmærksom på, at du til enhver tid har krav på at få en ansøgning om en ydelse behandlet, samt at du har krav på en begrundet afgørelse og en klagevejledning.

oplysninger om borgerens situation og derefter matche denne situation med lovgivningens rammer.

I forhold til borgeren har disse roller en helt forskellig karakter. Som rådgiver skal sagsbehandleren primært støtte borgeren og sætte borgeren i stand til at varetage sine interesser - her er en eventuel interessekonflikt mellem borgeren og sagsbehandleren ikke så fremtrædende.

Som beslutningstager skal sagsbehandleren konkret træffe beslutning, om hvorvidt borgeren har ret eller ej til en given social ydelse. Her kan sagsbehandlerens beslutninger altså repræsentere et interessesammenstød.

Et så kompliceret samarbejde rummer nogle gevaldige udfordringer og en masse muligheder for, at samarbejdet kan lide skade undervejs. Målet med samarbejdet er naturligvis, at der bliver truffet en beslutning, der matcher lovgivningen og borgerens behov – samt at borgeren får mulighed for at forstå og aktivt medvirke i sagsbehandlingen.

Skal det mål opnås, er det en forudsætning, at sagsbehandleren "viser kasketten" meget tydeligt – altså tydeligt angiver hvilken rolle, som han/ hun spiller i situationen. Ellers opstår der som i eksemplet ovenfor usikkerhed hos borgeren om, hvorvidt der faktisk er truffet en beslutning – og derfor også usikkerhed om relevansen af og hensigten med det videre forløb i sagen.

Endvidere er det en forudsætning, at begge parter har en åben dagsorden for samarbejdet – altså tydeligt tilkendegiver sine holdninger og tanker om det, der sker i sagsbehandlingen og tydeligt markerer sine tanker om - og ønsker til slutproduktet. Hvis vi går tilbage

til historien med Karen, så er det vigtigt, at Karen over for sagsbehandleren får anført, at hun selv ser et fleksjob som en god løsning på hendes situation. Og at sagsbehandleren tydeligt markerer sine tanker om mulighederne for fleksjob og om de eventuelle alternativer til fleksjob, men også husker at understrege, at Karen altid har mulighed for at søge om ydelsen.

Konsekvensen af at ”spille med lukkede kort” kan være fatale misforståelser mellem borgeren og sagsbehandleren - i værste fald at begge arbejder i hver sin retning, uden at nogen af parterne er helt bevidste om det.

I Karens sag kan det i værste fald føre til, at hun i lægeerklæringer, arbejdsprøvningsrapporter og så videre søger at finde beviser for, at hun skal have et fleksjob. Hvor sagsbehandleren på sin side finkæmmer de samme dokumenter for at finde beviser på, at Karen godt kan klare et almindeligt arbejde. Og sikkert er det, at denne manglende dialog ikke for nogen af partnerne fører til et tilfredsstillende resultat.

#### **Inddragelse af borgeren**

Det er også vigtigt, at sagsbehandleren aktivt inddrager borgeren i sagsbehandlingen og omhyggeligt vejleder borgeren om lovgivningens muligheder og om sagsbehandlingsprocessen. Det handler om at afklare spørgsmål


om, hvad der skal foregå; hvem der skal inddrages, hvor lang tid der vil gå; hvad borgeren selv kan / skal gøre med mere.

Kun på den måde bliver borgeren reelt i stand til at varetage sine interesser i sagen.

Borgerens aktive medvirken er også ofte en væsentlig forudsætning for, at der overhovedet kommer et brugbart resultat. Sagen drejer sig jo om borgerens arbejdsliv ikke om sagsbehandlerens.

#### **En afgørelse kan give afklaring**

Endelig er det vigtigt, at sagsbehandleren lytter – og træffer en regelret afgørelse, hvis det er det, borgeren beder om. Det kan være vigtigt for borgerens mulighed for at medvirke i det videre samarbejde – og det er altid vigtigt for borgerens retssikkerhed, fordi borgeren dermed kan få en åben bedømmelse af sine rettigheder til en bestemt ydelse og mulighed for at bruge sine klagerettigheder.

Man skal dog ikke læse denne artikel som en opfordring til, at man som borger starter enhver kontakt med kommunen med at bede om en afgørelse. En afklaringsproces kan godt tage tid – nogle gange endda lang tid. Kommunen har pligt til at sørge for, at sagen er tilstrækkeligt oplyst, før der træffes en beslutning. Men derfor kan en afgørelse alligevel undertiden være en god mulighed for at få en afklaring på tingene. 

#### **Hvordan skal kommunen give en afgørelse**

Når kommunen giver en borger en afgørelse, er der bestemte spilleregler, der skal følges. Disse spilleregler fremgår af Forvaltningslovens §§ 22-24

En afgørelse kan gives både mundtligt og skriftligt.

En skriftlig afgørelse skal indeholde en begrundelse – medmindre afgørelsen helt og holdent giver borgeren medhold.

Hvis man som borger får en mundtlig afgørelse, kan man forlange at få en skriftlig begrundelse. Dette ønske skal fremsættes inden 14 dage efter, at man har fået den mundtlige afgørelse. Kravet på en skriftlig begrundelse gælder dog ikke, hvis afgørelsen

sen helt og holdent giver borgeren medhold.

Selvom borgeren beder om en skriftlig afgørelse efter 14 dage, er praksis dog således, at kommunen skal efterkomme ønsket, hvis den er i stand til på baggrund af notater med videre.

Den skriftlige afgørelse med begrundelse skal gives snarest muligt.

Hvis kommunen ikke kan give den inden for 14 dage, skal kommunen angive en grund til dette og angive, hvornår den skriftlige begrundelse kan forventes.

En begrundelse for en afgørelse skal indeholde en orientering om de juridiske regler, der ligger bag afgørelsen. Hvis afgørelsen

bygger på et skøn, skal kommunen angive de forhold, der er lagt vægt på ved skønnet.

Begrundelsen skal indeholde en konkret vurdering, hvor kommunen matcher oplysningerne om borgerens forhold med de relevante juridiske regler. Derfor er det også vigtigt, at begrundelsen angiver de oplysninger om borgerens forhold, som kommunen medtager i sin vurdering af sagen.

#### **Klagevejledning**

Endelig skal skriftlige afgørelser indeholde en klagevejledning, hvis der findes en klage mulighed. Klagevejledningen skal angive klagemyndighed, fremgangsmåde ved klage og eventuel klagefrist, hvis der er en sådan. Kravet om klagevejledning gælder dog ikke, hvis afgørelsen fuldstændigt giver borgeren medhold. Hvis kommunen ikke overholder sin pligt til at give en klagevejledning, suspenderes klagefristen, indtil der er givet klagevejledning – med andre ord så løber klagefristen fra det tidspunkt, hvor der er givet klagevejledning.

Borgeren skal være opmærksom på, at hvis

en afgørelse lovligt er givet mundtligt – og der er givet klagevejledning ved den mundtlige afgørelse - så løber klagefristen fra tidspunktet for den mundtlige afgørelse – også selvom kommunen senere giver en skriftlig begrundelse.

#### **Mundtlige afgørelser kontra skriftlige**

Der er ingen formelle krav i lovgivningen til mundtlige afgørelser, men det følger af kommunens generelle vejledningspligt – og af god forvaltningsskik - at mundtlige afgørelser også tilsvarende indeholder en begrundelse og en klagevejledning.

Det følger også af god forvaltningsskik, at afgørelser – der er indgribende over for borgeren – skal gives skriftligt. Det kan for eksempel være afgørelser, hvor kommunen standser borgerens sygedagpenge – eller sager hvor borgeren pålægges en tilbagebetalingsspligt på en social ydelse.

Endelig er det en "tommefingerregel", at en skriftlig henvendelse også besvares skriftligt – medmindre borgeren accepterer en mundtlig afgørelse.

Retssikkerhedslovens § 7 a:

## Når indsatsen standses

Af konsulent Hans Hønborg

*Hvis kommunen indstiller en såkaldt erhvervsrettet foranstaltning som for eksempel revalidering eller fleksjob, så skal sagsbehandleren ifølge Retssikkerhedslovens § 7 a tage stilling til, om borgeren kan hjælpes på anden vis. I DUKH ser vi en række sager, hvor et forløb er standset, men hvor borgeren bliver efterladt uden yderligere tilbud. Vi ser nærmere på konsekvenserne heraf og Retssikkerhedslovens § 7 a i det hele taget*

Retssikkerhedslovens § 7 a (se dokumentation herunder) handler om at undgå afbrydelser i indsatsen overfor en borger, der har behov for hjælp. Den er ment som en garanti til borgeren og betyder, at kommunen ikke kan indstille en erhvervsrettet foranstaltning – for eksempel et revalideringsforløb eller en fleksjobtilkendelse – uden at tage stilling til, om der skal gives et andet erhvervsrettet tilbud for at hjælpe borgeren med at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Analysen af DUKHs rådgivning på arbejdsmarkedsområdet tyder dog på, at denne vurdering ikke altid finder sted. Således bemærker vi en række revalideringssager, hvor revalideringsforløbet er standset og borgeren efterladt uden yderligere tilbud – uden at kommunen tilsyneladende har foretaget en vurdering efter Retssikkerhedslovens § 7 a.

Vi ser det samme i en række sygedagpengesager, hvor sygedagpengene er stoppet uden efterfølgende tilbud – og uden at borgeren har kunnet raskmeldes til erhvervsarbejde.

Heller ikke i disse sager ser det ud til, at kommunen har lavet en § 7 a- vurdering.

I det følgende ser vi lidt nærmere på Retssikkerhedslovens § 7 a samt konsekvenserne af den manglende anvendelse.

### Erhvervsrettet foranstaltning

Retssikkerhedslovens § 7 a omfatter alle erhvervsrettede foranstaltninger inden for den sociale lovgivning. Det gælder for eksempel:

- revalidering - både forrevalidering og målrettet revalidering (hvor der modtages revalideringsydelse)
- skånejob (job med løntilskud for førtids-

pensionister)

- fleksjob
- kontanthjælpsmodtagere i aktivering
- løntilskud til nyuddannede handicappede med mere.

I alle disse tilfælde skal kommunen tage stilling til, om der skal gives et nyt tilbud, når man indstiller et forløb. Man skal være opmærksom på, at også ophør af sygedagpenge betragtes som ophør af en erhvervsrettet foranstaltning. I sygedagpengesager gælder § 7 a i praksis i de sager, hvor borgeren ved sygedagpengenes ophør enten er uden forsørgelse, eller hvis borgeren overgår til kontanthjælp.

### Hvornår anvendes 7 a

Kommunen skal senest to uger før, et forløb slutter, tage stilling til, hvad der videre skal ske. I nogle tilfælde har kommunen fra starten af eller tidligt i forløbet taget stilling, hvad der skal, når et tilbud ophører. I disse tilfælde skal der ikke laves en ny vurdering efter Retssikkerhedslovens § 7 a.

Det kan for eksempel være, hvis kommunen og en borger i forbindelse med en arbejdsprøvning allerede tidligt i forløbet har planlagt, hvad der videre skal ske i borgerens revalideringssag.

Hvis det viser sig, at borgeren alligevel ikke kan begynde i eller gennemføre det nye tilbud, skal kommunen dog foretage en ny vurdering efter § 7 a senest 2 uger, før det nuværende tilbud udløber.

Hvis kommunen beslutter, at der er behov for yderligere tilbud, skal disse tilbud sættes i gang umiddelbart efter, det gamle tilbud ophører.

### Hvordan foretages vurderingen efter § 7 a

Kommunen skal foretage en helhedsvurdering af borgerens situation og tage stilling til, om der er behov for yderligere foranstaltninger for at hjælpe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet. Kommunen skal foretage vurderingen i samarbejde med borgeren. Herudover skal borgerens læge, faglige organisation, arbejdsplads med videre medvirke ved vurderingen, hvis dette skønnes at være relevant.

Medvirken af arbejdsplads, fagforening med videre skal dog ske med borgerens samtykke.

Kommunens vurdering efter § 7 a skal fremgå af journal eller anden registrering

### § 7 a og arbejdsevnetoden

Alle beslutninger om ret til revalidering, fleksjob og førtidspension – og det gælder også beslutninger om ophør og forlængelse skal træffes på grundlag af den såkaldte arbejdsevnetode (ressourceprofilen)\*

I reglerne om arbejdsevnetoden står der blandt andet, at kommunen skal give tilbud om forbedring af arbejdsevnen, hvis kommunen vurderer, at borgeren ikke kan arbejde på almindelige vilkår, men samtidig vurdere at arbejdsevnen kan forbedres.

Når det drejer sig om revalidering og fleksjob, supplerer § 7 a og arbejdsevnetoden således hinanden – og helhedsvurderingen vil i disse situationer skulle ske på grundlag af arbejdsevnetoden / ressourceprofilen.

### Garantiforskrift

Retssikkerhedslovens § 7 a hører til den gruppe af sagsbehandlingsregler, der betegnes som garantiforskrifter. En garantiforskrift er en regel, der betragtes som så fundamental for sagsbehandlingen, at et brud på reglen må formodes at have haft betydning for den afgørelse, der er truffet. Det betyder, at afgørelsen som udgangspunkt er ugyldig, medmindre kommunen kan påvise, at regelbruddet ikke har påvirket afgørelsens indhold. Det er kommunen, der har "bevisbyrden" for, at regelbruddet ikke har påvirket afgørelsen.

Retssikkerhedslovens § 7 a medfører med andre ord, at en kommunes afgørelse om stop


### Retssikkerhedslovens (Lov om Retssikkerhed og Administration på det Sociale Område) § 7 a

- Kommunen skal senest 2 uger, før en erhvervsrettet foranstaltning ophører, tage stilling til, om der er behov for yderligere foranstaltninger for at få borgeren tilbage på arbejdsmarkedet.
- Hvis kommunen beslutter, at der er behov for flere foranstaltninger, skal disse igangsættes umiddelbart efter ophøret af den nuværende foranstaltning.
- Når kommunen vurderer behovet for andre foranstaltninger skal borgeren selv samt borgens læge, faglige organisation, arbejdsgiver mv. inddrages.

af eksempelvis revalideringsydelse eller sygedagpenge er ugyldig, hvis man har undladt at lave en vurdering efter § 7 a – medmindre kommunen altså kan påvise, at dette ikke har haft nogen betydning for beslutningen.

Hvis kommunens beslutning om at standse for eksempel en revalideringsydelse eller sygedagpenge er ugyldig, medfører det i en del tilfælde, at ydelsen skal fortsætte, indtil der kan træffes en korrekt gyldig beslutning.

I denne forbindelse er det dog vigtigt at være opmærksom på, at kommunens manglende anvendelse af § 7 a ikke *i sig selv* giver ret til at fortsætte med den nuværende ydelse eller det nuværende tilbud. Borgeren skal stadig opfylde de grundlæggende betingelse for at modtage ydelse eller tilbud. Hvis kommunen vurderer, at du for eksempel ikke opfylder de grundlæggende betingelser for at modtage sygedagpenge, så er du stadig ikke berettiget, selvom kommunen har undladt at bruge § 7 a.

Endelig skal man som kommune være opmærksom på, at inddragelse af eksterne parter – eksempelvis fagforening og læge – er en obligatorisk del af vurderingen i § 7 a, hvis de pågældende eksterne parter skønnes at kunne bidrage til vurderingen. Hvis kommunen undlader at inddrage relevante parter, kan det også føre til, at kommunens afgørelse om ophør af det nuværende tilbud er ugyldig. 

\* Du kan læse mere om arbejdsevnetoden i DUKHs guide: *Værd at vide om arbejdsevnetoden (ressourceprofilen)*. Find den på [www.dukh.dk](http://www.dukh.dk)

# Den menneskelige faktor

Af konsulent Søren Møller Petersen

*Den menneskelige faktor er titlen på en kriminalroman af Graham Greene. En anbefalelsesværdig bog, hvis man er til krimier. Det er dog ikke den form for menneskelig faktor, men en anden variant, jeg vil beskæftige mig med i det følgende. Den menneskelige faktor indgår nemlig også i vekslende omfang i beslutningsgrundlaget i sociale sager, hvor den i modsætning til kriminalromaner ikke hører hjemme.*



Søren Møller Petersen

I de fleste social- og arbejdsmarkedssager indgår fagspecifikke udtalelser og udredninger i sagens oplysningsgrundlag. Fagspecifikke konklusioner skal - for at have værdi og for at kunne indgå i en social sags oplysningsgrundlag - foretages af relevant fagperson. Lægen vurderer således lægelige forhold, psykiateren vurderer psykiatriske problemstillinger, underviseren vurderer problemstillinger vedrørende borgerens uddannelsesforløb og så videre og videre.

## **Den socialfaglige vurdering**

Dernæst falder det inden for sagsbehandlernes kompetence og arbejdsområde at foretage en socialfaglig vurdering af borgeren og relatere borgerens situation til lovgivningens muligheder. Det kan for eksempel handle om at afklare, om borgeren er berettiget til revalidering, skal visiteres til fleksjob eller tilkendes førtidspension. Den socialfaglige vurdering bygger netop på sagens faglige oplysningsgrundlag – altså udtalelser og udredninger fra en række fagpersoner - udtalelse fra egen læge, udredning fra en specialist, en psyko-

log, statusrapporter fra et arbejdsprøvningsforløb, udtalelse fra et studiested, sagsforløbet som helhed og så videre

## **Den private mening**

Men i det øjeblik en sagsbehandler egenhændigt drager lægelige, psykiatriske eller psykologiske konklusioner vedrørende en borger, så udtrykker hun private meninger, irrelevante og subjektive betragtninger, som ikke har noget at gøre i sagsbehandlingen af en sag.

Det er min erfaring, at der jævnligt forekommer en sammenblanding af begreberne ude i kommunerne, således at det, der i virkeligheden er en privat mening og en irrelevant subjektiv betragtning fra sagsbehandlerens side, lanceres som en socialfaglig vurdering.

Det vender jeg tilbage til senere i artiklen.

## **Det besværlige grundvilkår**

Det er jo et grundlæggende vilkår, at et møde mellem mennesker aktiverer et kompleks af følelser hos de involverede. Der kan være

tale om forholdsvis entydige følelser, hvor vi i den ene ende af spektret møder sympatien og i den anden ende antipatien. I det ene yderpunkt føler vi os tiltrukket og i det andet yderpunkt frastødt. Det kan også være mere kompliceret end som så. Mødet med et andet menneske kan fremkalde et kompleks af modstridende følelser, så vi på samme tid føler os tiltrukket og frastødt i en svært håndterlig cocktail.

Nu skal jeg afstå fra at gå nærmere ind i, hvad der fremkalder den ene, anden eller tredje følelse hos os, eller hvad der kan fremkalde et kompleks af modstridende følelser, men blot nøjes med at konstatere, at det er et grundvilkår, at mødet med et andet menneske aktiverer et kompleks af følelser i os.

"Det skal i denne sammenhæng betones, at sagsbehandleren ikke er et fritsvævende fnug i et stort tomt univers..."

Og det er dette grundvilkår, der er i spil, i sagsbehandlerens møde med sin klient, når hun skal vurdere, om en borger er berettiget til at blive godkendt til revalidering, når hun skal tage stilling til, om der kan visiteres til fleksjob, om betingelserne for førtidspension er til stede, om der er grundlag for at forlænge sygedagpengene.

Det skal i denne sammenhæng betones, at sagsbehandleren ikke er et fritsvævende fnug i et stort tomt univers. Den arbejdsplads, den enhed, det team, hun indgår i, er bærer af en bestemt kultur, som ligeledes kan have en stærk indflydelse på hendes opfattelse af de borgere, hun kommer i kontakt med.

Det indgår i den professionelle tilgang til arbejdet med en sag, at man som sagsbehandler er i stand til at udelade irrationelle følelsesmæssige forhold i sagsbehandlingen og de beslutninger, der træffes undervejs.

#### **Uddannelse, efteruddannelse og supervision**

Den professionelle (ikke følelsesstyrede) tilgang til sagsarbejdet indgår i grunduddannelserne til henholdsvis socialrådgiver og socialformidler. Hensigten med at sætte dette

tema på dagsordenen er naturligvis at skabe bevidsthed hos den enkelte om problematikken for at kunne undgå, at mødet med borgeren influeres af irrelevante følelsesmæssige forhold. Mange efteruddannelseskurser og megen supervision kredser om samme tema.

#### **Et problem, der er kommet for at blive**

Når nu der fokuseres så stærkt på dette tema i såvel grunduddannelse, efteruddannelse som i supervision, så er det naturligvis udtryk for, at det er en både central og vanskelig problemstilling i sagsbehandlerens arbejde. Ligesom der er tale om en problemstilling, der popper op igen og igen. Det er ikke noget man kan uddanne sig til at håndtere en gang for alle, det er en problemstilling, der kræver vedvarende opmærksomhed.

Uanset hvor bevidst en sagsbehandler er om sådanne forhold, så er det vel svært at sige sig helt fri for, at spørgsmålet om sympati eller antipati for en borger kan influere på bedømmelsen af, om en borger er berettiget til den ene eller anden foranstaltning eller ydelse.

Det er efter min erfaring en almindeligt forekommende problemstilling inden for social- og arbejdsmarkedsområdet, at der i forskellig udstrækning medinddrages private meninger, irrelevante, subjektive betragtninger i sagsbehandlingen. Det er en problematik, jeg har mødt en del gange i rådgivninger og rådgivningssager i DUKH. Det er ligeledes en problemstilling, jeg kender til fra mange års ansættelse i forskellige social- og arbejdsmarkedsforvaltninger, dels som sagsbehandler, dels som mellemlider.

Jeg kan ikke selv sige mig fri for, at det også er sket for mig over årene, at mine private meninger om en given borger har vævet sig ind i sagens mere objektive oplysningsgrundlag med konsekvens for den efterfølgende sagsbehandling. Er der for resten nogen, der med hånden på hjertet, efter et kort eller langt arbejdsliv som sagsbehandler, kan sige sig fri?

#### **Nogle fælles træk i sagsforløbene**

Det er naturligvis forskelligt fra sag til sag, hvorledes den udvikler sig, når sagsbehandleren lader sagsbehandlingen forstyrre af

irrelevante betragtninger. Men der er dog nogle træk, som ofte går igen i sager af denne karakter.

For det første trækkes sagerne i langdrag. Borgernes situation forbliver uafklaret. Borgere udtrykker utilfredshed med, at der indgår ikke saglige betragtninger i sagsbehandlingsgrundlaget.

"Der succes og stønnes på møderne, hver gang sagen bringes i erindring. De oprindelige problemstillinger fortøner sig i historiens tågeslør. Sagsforløbet udvikler sig til en magtkamp mellem sagsbehandler og borger. Det handler om at få ret."

Der opstår måske samarbejdsvanskeligheder. Sagen ender med "at svulme op". Der klages tilbagevendende til Det Sociale Nævn over myndighedens afgørelser. Sagen kommer til at koste myndighederne megen tid og mange mandkabsressourcer. Der succes og stønnes på møderne, hver gang sagen bringes i erindring. De oprindelige problemstillinger fortøner sig i historiens tågeslør. Sagsforløbet udvikler sig til en magtkamp mellem sagsbehandler og borger. Det handler om at få ret.

Udover at sagen trækkes i langdrag og forbliver uafklaret, så underkendes borgeren uberettiget i sin opfattelse af sig selv og hans helbreds mæssige problemer. Dette udgør selvsagt en stor psykisk belastning for borgeren. En byrde, der vel at mærke lægges oven i belastningen ved at være syg.

#### **Ingen vindere – kun tabere**

Sagsforløb af denne karakter bringer sjældent borgeren tættere på arbejdsmarkedet eller på selvforsørgelse. Tværtimod så er der eksempler på, at sagsforløbet udgør så stor og langvarig en belastning, at det i sig selv er med til permanent at nedsætte borgerens funktionsniveau.

Hvis vi antager, at målsætningen i arbejdsmarkedssager er at bringe borgeren tilbage

på arbejdsmarkedet, eller så tæt på arbejdsmarkedet som muligt, så er der ikke nogen vindere i sagsforløb af den karakter, jeg her har omtalt. Der findes kun tabere. Og borgeren er den, der ubetinget taber mest.

#### **Den positive forskelsbehandling**

Men den subjektive sagsbehandling behøver ikke kun være til skade for borgeren. Det er min erfaring, at en sagsbehandler også kan aktivere stærke positive følelser omkring en borger, så der anlægges vurderinger og gives bevillinger, som man med en følelses mæssig mere "neutral" tilgang til sagen ikke ville have givet.

#### **Intet bevidst fortsæt**

Det vil efter min erfaring som oftest være ubevidst for sagsbehandleren, hvis hun lader irrelevante subjektive betragtninger influere på et sagsforløb. Og hun vil som regel være uvil lig til at vedgå sig det, såfremt hun bliver konfronteret med problemstillingen. Dels fordi, der sjældent er tale om en bevidst proces, men vel også fordi en sådan indrømmelse er et udtryk for, at man ikke har håndteret en given situation tilstrækkeligt professionelt. Vi kender jo alle sammen til den vanskelighed, det kan være at vedgå sig egne fejl og mangler.

Som følge af disse forhold kan det være overordentligt vanskeligt for borgeren (såvel som en socialfaglig konsulent fra DUKH) at komme i dialog med sagsbehandleren i den konkrete sag om en sådan problemstilling.

#### **Sagsbehandlerskift:**

##### **En mulighed - ikke en rettighed**

Hvis en borger oplever, at en sagsbehandler inddrager private meninger i sagsbehandlingen, har han med henvisning til Retssikkerhedslovens § 4 mulighed for at anmode om at få en anden sagsbehandler – hvis han vel at mærke kan overbevise den relevante ledelsesperson om, at han hans ønske er velbe grundet, og det samtidig er muligt at tilvejebringe en anden sagsbehandler.

I det sagseksempel, som er beskrevet andetsteds i dette temahæfte, lykkedes det DUKH og borgeren at overbevise myndigheden om,

at der var behov for et sagsbehandlerskift. Men hvad nu med de sager, hvor det ikke er helt så tydeligt, at der indgår irrelevante, subjektive betragtninger i sagsbehandlingen. Vil borgeren også her kunne løfte opgaven og overbevise en ledelsesperson om, at der er grundlag for et sagsbehandlerskift?

### **Kulturen som modstander**

Jeg har som tidligere nævnt tilbragt en stor del af mine arbejdsår i forskellige kommunale forvaltninger, primært inden for arbejdsmarkedsområdet. Jeg har været beskæftiget både som menig sagsbehandler og som mellemleder. Det er min erfaring, at der eksisterer meget forskellige "kulturer" fra arbejdsplads til arbejdsplads, fra team til team. Som tidligere nævnt, så er denne kultur væsentlig for, hvorledes den enkelte sagsbehandler opfatter borgeren. Jeg har i mit arbejdsliv også stiftet bekendtskab med kulturer, der som udgangspunkt har en negativ opfattelse af den borger, som er afhængig af støtte fra det offentlige. En kultur, der næsten uundgåeligt fletter sig ind som et irrelevant subjektivt underlag i mødet med borgeren og i håndteringen af hans sag.

Hvad gør borgeren, hvis det ikke er en enkelt sagsbehandler, men en hel afdelings kultur han er oppe imod?

### **Ulighed for loven**

Den private mening, personlige følelser, irrelevante subjektive betragtninger udgør, hvad

enten disse giver anledning til en positiv eller negativ tilgang til borgeren, et stort retssikkerhedsmæssigt problem i sagsbehandlingen. Konsekvensen er, at der sker en forskelsbehandling af borgeren. Det bryder således med princippet om, at alle er lige for loven.

### **Forresten**

Det, vi antager for at være videnskabeligt holdbare udsagn i dag, er ikke nødvendigvis det samme, som de konklusioner vi drager om samme forhold om 25 år. Historien er fyldt med eksempler på, hvorledes sandheder ændrer sig. Bare et enkelt eksempel. For 25 år siden havde vi ikke nogen ADHD-diagnose. Dengang opfattede vi ADHD-børn som adfærdsvanskelige og deres forældre som mindre vellykkede i opdragerrollen, og foranstaltningerne tog afsæt i denne "sandhed".

Indsatsen har – set i historiens lys – således vist sig at bygge på en subjektiv betragtning.

Hvad gør man, hvis det er "tidens sandheder", man er oppe imod? 

*Se et eksempel på den subjektive sagsbehandling i artiklen "Den menneskelige faktor - et eksempel" på næste side.*

# Den menneskelige faktor - et eksempel

Af konsulent Søren Møller Petersen

Jeg har som DUKH-konsulent været involveret i en række sager, som efter min opfattelse har været påvirket af irrelevante subjektive betragtninger fra sagsbehandlerens side. Jeg skal i det følgende give et eksempel.

En borger pådrog sig i 2002 en temmelig invaliderende knæskade i forbindelse med sit arbejde. Den udløste et forløb ved beskæftigelsesafdelingen i kommunen, som indtil nu har stået på i 6 år. Knæskaden medførte ifølge de lægelige oplysninger i sagen alvorlige begrænsninger i såvel funktionsevne som arbejdsevne. Skaden blev efter nogen tid bedømt til at være kronisk uden udsigt til bedring. Skaden medførte ifølge sagens lægelige oplysninger kroniske smerter, og borgeren blev efter kort tid træt og udmattet ved enhver form for aktivitet. Gangdistancen blev målt til maksimalt et par hundrede meter. Han fik stillet en krykke og en støttebandage / skinne til rådighed. Og han blev via Servicelovens bestemmelser bevilget en el-scooter samt særlig indretning af badeværelset.

DUKH har set på sagen. Der er overensstemmelse imellem borgerens egne udtalelser, hans faktiske indsats i forbindelse med arbejdsprøvnings og de lægelige oplysninger i sagen .

Arbejdsmarkedssagsbehandleren var imidlertid langt fra tilfreds med borgerens medvirken i sagen, hvad der fremgik af en række markante "statements" undervejs i forløbet. Hun skrev blandt andet i ressourceprofilen:

**"Efter min opfattelse har borgeren gennem årene "bagt" på en førtidspension, dog uden at sige det direkte (...) Der er ikke belæg for, at han skal anvende en så iøjnefaldende støtteforanstaltning (en ben-skinne, forfatterens tilføjelse) til sit ben. Og det giver udenforstående en opfattelse af, at knæskaden er mere omfattende end som så."**

I forløbet har borgeren vanskeligt ved at leve op til de krav, der knytter sig til afprøvningen. Han forsøger at få afstemt afprøvningen med hans faktiske formåen. Sagsbehandleren noterer følgende i ressourceprofilen:

**"X har nærmest konstant klaget over ben-smerter og har opgavemæssigt været meget passiv(...) Han oplyser, at han har brug for hvilepauser. Jeg oplyser, at han ikke har mulighed for at ligge ned, samt at jeg stiller spørgsmålstegn ved, om planen kan være realistisk, når han ikke engang er i stand til at møde 5 timer på aktiveringsstedet, hvor der ikke er tale om transporttid (...) Vi bliver enige om, at X anstrenger sig for at følge planen. Jeg gør i den forbindelse opmærksom på, at jeg ikke kan blive ved med at løbe efter ham og "slå ham i hovedet", når han ikke følger den plan, vi har fastlagt."**

Efter – forgæves – at have forsøgt at gennemføre nogle afprøvninger efter sagsbehandlerens anvisninger ansøger borgeren i foråret 2006 om førtidspension, hvilket kommunen giver afslag på. Sagsbehandleren skriver blandt andet:

**"I vurderingen er indgået, at pågældende ikke har medvirket aktivt i de adskillige tiltag, som forvaltningen har iværksat. Det vurderes, at pågældende burde kunne varetage beskæftigelse indenfor handels- og servicefagene for eksempel salgsekspedition (kassefunktion) eller montagearbejde."**

DUKH er i flere perioder involveret i denne sag. Senest henvender borgeren sig til DUKH i 2006 for at søge om råd og vejledning. DUKH medvirker til, at borgeren får tildelt en ny sagsbehandler. Denne indvilger i at udarbejde en ny ressourceprofil befriet for private meninger. Hun tager endvidere initiativ til en ny arbejdsprøvnings – og i tilknytning hertil gennemføres en meget omhyggelig og systematisk objektiv beskrivelse af forløbet,

hvis resultat indarbejdes i ressourceprofilen. Det konkluderes således afslutningsvis i den nye ressourceprofil at:

***"X's arbejdsevne er væsentligt nedsat, og det i en sådan grad, at skal han arbejde mere end ti timer om ugen, vil han ikke være i stand til at føre en bare nogenlunde tilfredsstillende tilværelse ved siden af arbejdet."***

Sagen er ikke afsluttet, men det er min forventning, at kommunen nu vil rejse en førtidspensionssag.

Sagen har verseret i cirka 6 år. I de første 3 år har borgeren modtaget sygedagpenge og været på revalideringsydelse. Men de sidste godt 3 år har han modtaget kontanthjælp. De konklusioner, kommunen aktuelt er nået frem til i denne sag, kunne man med en professionel tilgang formentlig have draget allerede for tre år siden.

Oftentimes kan det være vanskeligt at afgøre, hvornår sagsbehandleren udtrykker en privat mening under dække af at foretage en social-

faglig vurdering. Men ovennævnte sag taler vist sit eget klare sprog. Her kommer den første sagsbehandlers private meninger om borgeren klart og utilslørt til udtryk i sagsbehandling.

Den første sagsbehandler vurderede i flere omgange, at borgeren ikke var berettiget til at få forlænget sine sygedagpenge, ikke opfyldte revalideringsbestemmelserne, eller betingelserne for fleksjob ligesom han ikke fandtes berettiget til førtidspension.

Det Sociale Nævn omstødte to gange kommunens afgørelse om stop for sygedagpenge. I en tredje afgørelse pålagde nævnet kommunen at iværksætte revalidering.

Der er for mig at se ingen tvivl om, at sagsbehandlerens negative vurderinger af borgerens berettigelse til forskellige foranstaltninger og ydelser var påvirket af hendes private meninger om samme borger. Og at der som følge heraf blev truffet en række usaglige afgørelser til stor ulempe for borgeren.



# Jobplaner

Af konsulent Hans Hønborg

*Hvis du bliver ledig eller modtager kontanthjælp eller revalidering har du ret til en jobplan. En jobplan er en handlingsplan, der skal fastlægge rammerne for din kontakt med Jobcentret. Idéen med at lave jobplaner er at forbedre dine muligheder for varig beskæftigelse på arbejdsmarkedet samt at præcisere formålet med de erhvervsrettede tilbud, som du får fra Jobcentret. I artiklen gennemgår vi nogle af de grundlæggende elementer i en jobplan.*

En jobplan er et centralt element i mange arbejdsmarkedssager. Den skal beskrive dine beskæftigelsesmål og beskæftigelsesmuligheder og beskrive de aktiviteter og tilbud, som kommunens jobcenter kan give dig for at få et arbejde. Jobplanen skal også give en vurdering af dine ønsker og muligheder set i forhold til arbejdsmarkedets behov.

Planen er vigtig, fordi den giver dig en god mulighed for at medvirke i din sag. Den er med til at sikre, at der er klare aftaler mellem dig og jobcentret om, hvad der skal ske i din sag. Den skal foreligge i din sag som et særskilt dokument.

Reglerne om jobplan findes i Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats.

## Hvem skal have en jobplan

Reglerne om jobplaner omfatter:

- Ledige der modtager arbejdsløshedsdagpenge
- Personer der modtager kontanthjælp eller starthjælp
- Personer der er berettigede til revalidering

Hvis du tilhører én af disse grupper, har du ret til at få udarbejdet en jobplan.

## Hvem skal ikke

Bemærk at du ikke skal have en jobplan, hvis du modtager sygedagpenge – heller ikke når du i forbindelse hermed får tilbud om arbejds-

prøvning eller anden forrevalidering. Når man modtager sygedagpenge, skal Jobcentret i stedet lave en opfølgingsplan. Du kan læse mere om opfølgingsplaner i en anden artikel i dette blad.

Du skal heller ikke have en jobplan, hvis du modtager ledighedsydelse eller er i fleksjob og "skånejob" (job med løntilskud til førtidspensionister).

## Hvem laver en jobplan?

Det er Jobcentret i din kommune, der har ansvaret for at lave en jobplan.

Hvis du er ledig dagpengemodtager, er det den statslige del af Jobcentret, der i samarbejde med dig skal lave din jobplan.

Hvis du er kontanthjælpsmodtager eller revaliderend, er det den kommunale del af jobcentret, der står for arbejdet med din jobplan.

Du skal dog være opmærksom på, at Jobcentret kan overlade det til en "anden aktør" – private firmaer, foreninger, organisationer med flere, der har forudsætninger herfor – at udarbejde en jobplan sammen med dig.

## Hvornår skal der laves en jobplan

Hvis du modtager arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller revalideringsydelse har du som nævnt ret til at få udarbejdet en jobplan, hvis du fremsætter ønske om det. Hvis du

tilhører en af disse grupper, skal jobcentret med andre ord lave en jobplan forud for, at du får et tilbud efter Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats.

Tilbud efter Lov om Aktiv kan Beskæftigelsesindsats kan for eksempel være:

- Vejledning og opkvalificering (uddannelse, kurser, projekter med mere)
- Virksomhedspraktik i en privat eller offentlig virksomhed
- Ansættelse med løntilskud i en privat eller offentlig virksomhed

Dog kan jobcentret give tilbud af op til 4 ugers varighed uden at skulle lave en jobplan, men det forudsætter, at du har fået og accepteret tilbuddet skriftligt. Selvom der er tale om et sådant kortvarigt tilbud, skal jobcentret dog lave en jobplan, hvis du beder om det.

#### Hvad skal jobplanen indeholde

Jobplanen skal tage udgangspunkt i dine beskæftigelsesmål og forudsætninger samt i arbejdsmarkedets behov. Planen skal med andre ord beskrive dine ønsker og ressourcer - og sætte disse i forhold til arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft.

Elementer i en jobplan:

1. Dine beskæftigelsesmål (angivelse af fag, arbejdsområder med videre.).
2. En beskrivelse af planer for tilbud. Hermed menes oplysninger om de tilbud om praktik, løntilskudsjob, kurser, uddannelse med mere, som kan støtte dig i at nå dine mål.
3. Oplysninger om aftalte tilbud. Jobplanen skal beskrive de tilbud, som du og Jobcentret har aftalt, at du skal have.
4. Oplysninger om, hvem der har ansvaret for tilmelding / afmelding til tilbud. Hvis der eksempelvis skal foretages tilmelding til en uddannelse, skal det angives, hvem der har ansvaret for tilmeldingen.
5. Oplysninger om tidspunktet for, hvornår et aftalt tilbud skal påbegyndes.
6. Oplysninger om ansvaret for opfølgning på jobplanen og dens tilbud - samt dato for opfølgning. Det skal fremgå, om det er jobcentret eller anden aktør, der har ansvar for opfølgningen. Ansvar for opfølgningen kan ikke påhvile dig som borger.

#### DUKHs erfaringer med jobplaner

Erfaringerne fra DUKHs rådgivningsarbejde peger på, at der ikke i alle tilfælde udarbejdes en jobplan i de situationer, hvor lovgivningen stiller krav om det.

Vores erfaringer peger også på, at en allerede foreliggende jobplan ikke altid opdateres, sådan som den skal.

Det er vigtigt, at både du og din sagsbehandler i Jobcentret er meget opmærksomme på, at der foreligger en fyldestgørende jobplan – der omfatter alle de nødvendige punkter - og at denne jobplan løbende revideres, når dette er nødvendigt.

Herudover vil vi pege på:

-At det ofte er en god idé at bede om en jobplan tidligt i forløbet – altså også før der skal gives et tilbud. Jobplanen er et vigtigt redskab i dialogen mellem dig og jobcentret. Jobplanen kan bidrage til at styre samarbejdet og tydeliggøre både enighed og uenighed mellem jer. Den omstændighed, at en jobplan skal angive både mål og redskaberne til at nå samme mål, er væsentlig for at målrette og kvalificere de tilbud, som jobcentret giver dig. Derfor er det vigtigt, at man er omhyggelig i arbejdet med at lave en jobplan – for eksempel ved at lave delmål, hvis det er nødvendigt og ved at diskutere mulige barrierer for at nå de mål, som jobplanen formulerer.

-At det er vigtigt, at jobplanen løbende revideres efter behov, jævnfør reglerne om revision af jobplaner. En jobplan, der ikke er revideret, er ikke meget værd.

Jobplanen er som udgangspunkt en aftale mellem dig og jobcentret. Dette betyder blandt andet, at jobcentret skal lave jobplanen i samarbejde med dig, og at begge parter som udgangspunkt skal være enige om indholdet.

Hvis du modtager dagpenge eller kontanthjælp, skal kommunen dog også skele til arbejdsmarkedets behov. Det betyder, at

kommunens jobcenter godt kan give dig tilbud, der peger i en anden retning end dine egne beskæftigelsesmål, samt at jobcentret kan pålægge dig at følge de tilbud.

Du kan dog klage over denne beslutning - læs mere i afsnittet om klage sidst i denne artikel.

### **Specielt for revalidender**

Revalidering kan bestå af:

- forrevalidering og
- målrettet (eller fastlagt) revalidering

Forrevalidering er den fase, hvor dine beskæftigelsesmål og -muligheder skal afklares og fastlægges. Dette kan for eksempel ske gennem virksomhedspraktik (arbejdsprøvning), kurser og skolegang.

Målrettet revalidering eller fastlagt revalidering er den fase, hvor du ved hjælp af for eksempel uddannelse eller optræning på en arbejdsplads arbejder mere specifikt arbejder hen imod et bestemt erhverv eller arbejdsområde.

Under forrevalidering bevarer du din hidtidige indtægt – det kan for eksempel være kontant-hjælp.

Under målrettet revalidering bevilges du som hovedregel revalideringsydelse eller ansættelse med løntilskud.

Der skal foreligge en jobplan både under forrevalidering og under målrettet revalidering.

### **Særlige krav ved målrettet revalidering**

Dog stilles der særlige krav til jobplaner under den målrettede revalidering som betingelse for, at man kan modtage revalideringsydelse eller løntilskud.

Som udgangspunkt skal jobplanen fortsat indeholde de elementer, der er nævnt ovenfor.

Men herudover skal den også indeholde:

- en beskrivelse af dine muligheder for at blive optaget på en uddannelse og for endelig erhvervsmæssig placering
- og (*hvis planen indeholder en virksomhedspraktik eller en periode med løntilskudsansættelse i en virksomhed*) en angivelse af, hvordan virksomheden del-

tager i forløbet samt jobcentrets bistand til virksomheden

Meningen hermed er, at jobplanen skal forholde sig til, om planen for revalidering er realistisk og kan føre til, at du kommer i arbejde.

### **Hvornår skal jobplanen revideres**

Jobplanen *kan* revideres, hvis du ønsker det.

Jobplanen *skal* revideres, hvis:

- det er begrundet i din situation
- arbejdsmarkedet har ændret sig – for eksempel hvis ledighedssituationen på et arbejdsområde ændrer sig meget
- der fremsættes tilbud, der ikke indgår i den foreliggende plan

### **Er der særlige procedurekrav**

- Jobplanen skal som nævnt laves i samarbejde mellem dig og jobcentret.
- Jobplanen skal være drøftet med dig ved en jobsamtale
- Jobplanen skal underskrives af både dig og jobcentret
- Du skal have en kopi af den til enhver tid gældende jobplan

### **Hvis jobplanen mangler**

Reglerne om jobplaner i Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats hører til den gruppe af sagsbehandlingsregler, der betegnes som garantiforskrifter. En garantiforskrift er en regel, der betragtes som så fundamental for sagsbehandlingen, at et brud på reglen må formodes at have haft betydning for den afgørelse, der er truffet. Det betyder, at afgørelsen som udgangspunkt er ugyldig, medmindre kommunen kan påvise, at regelbruddet ikke har påvirket afgørelsens indhold. Det er kommunen, der har "bevisbyrden" for, at regelbruddet ikke har påvirket afgørelsen.

Jobplanen er altså en så vigtig sagsbehandlingsregel, at afgørelser om tilbud og ydelser kan være ugyldige, hvis jobcentret har undladt at lave en jobplan eller undladt at revidere en allerede foreliggende jobplan - medmindre kommunen kan påvise, at dette ikke har haft nogen betydning for beslutningen.

Konkret kan dette altså i visse situationer betyde, at jobcentrets afgørelse om aktive-

ringstilbud til en kontanthjælpsmodtager eller et tilbud om revalidering ikke er gyldigt.

#### **Ved flytning -som dagpengemodtager**

Hvis du som ledig dagpengemodtager flytter til en anden kommune, skal jobcentret i den nye kommune (den statslige del af jobcentret) sammen med dig afgøre, om planen skal revideres. Et aftalt tilbud bevares så vidt muligt.

#### **Som kontantshjælpsmodtager**

Hvis du som kontanthjælpsmodtager flytter til en anden kommune, skal jobcentret (den kommunale del af jobcentret) i den nye kommune afgøre, om du bevarer retten til et aftalt tilbud.

#### **Som revalidend**


Hvis du er revalidend og flytter til en anden kommune, bevarer du retten til et aftalt tilbud. Vær dog opmærksom på, at de almindelige regler for revision stadig gælder. Det vil sige, at dit tilbud kan blive ændret, hvis den nye kommune skønner, at der er sket ændring i din situation eller arbejdsmarkedets behov.

#### **Kan man klage over jobplanen**

En jobplan er udtryk for en afgørelse, som du kan klage over. Jobcentrets afgørelser om jobplan til kontanthjælpsmodtagere og revalidender kan påklages til Beskæftigelsesankenævnet.

Det er vigtigt for eksempel i de situationer, hvor der ikke kan opnås enighed mellem dig og jobcentret om de tilbud, der skal indgå i jobplanen.

Jobcentret har pligt til at give dig klagevejledning, hvis afgørelsen om jobplan ikke fuldt ud giver dig medhold.

Du skal være opmærksom på, at en klage til Beskæftigelsesankenævnet ikke har opsættende virkning – afgørelsen suspenderes ikke, mens klagesagen behandles. 

Sygedagpenge:

# Opfølgningsplaner

Af konsulent Hans Hønborg

*Hvis du er sygemeldt og modtager sygedagpenge, skal du have en såkaldt opfølgningsplan. Opfølgningsplanen er en handlingsplan for samarbejdet mellem dig og jobcentret i din sag. Den skal sikre dig den bedst mulige støtte, så du kan vende tilbage til arbejdet hurtigst muligt. I artiklen kikker vi nærmere på reglerne omkring opfølgningsplaner.*

Når du har modtaget sygedagpenge igennem et stykke tid, skal kommunen udarbejde en skriftlig opfølgningsplan, der altid skal foreligge i din sag. Planen er et godt redskab for dig i kontakten med jobcentret. Den er med til at sikre klare aftaler omkring opfølgningen og giver dig en mulighed for få indblik i og medvirke i din sag. En god opfølgningsplan kan således medvirke til at styrke din retssikkerhed. Derfor er det vigtigt for dig at kende lidt til reglerne om opfølgningsplan, hvis du er sygemeldt og modtager sygedagpenge.

## Hvem skal have en opfølgningsplan

Jobcentret skal kun lave en opfølgningsplan, hvis du er sygemeldt – og modtager sygedagpenge. Men kommunens pligt til at lave en opfølgningsplan gælder også, selvom du kun er deltidssygemeldt (modtager dagpenge på deltid), og hvis du modtager løn under sygdom, og din arbejdsgiver henter dagpengerefusion i kommunen.

Du skal altså have en opfølgningsplan, når du får sygedagpenge, eller når din arbejdsgiver får dagpengerefusion i kommunen.

Vær opmærksom på, at der gælder særlige regler, hvis du er sygemeldt og modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse. Spørg i dit jobcenter.

## Formål og indhold

Jobcentret laver opfølgningsplanen for at afklare din situation og støtte dig i at forblive på

arbejdsmarkedet eller om muligt vende tilbage til dit hidtidige arbejde. Planen rummer de initiativer, som jobcentret iværksætter i samarbejde med dig og eventuelt din arbejdsplads, læge eller fagforening for at nå dette mål.

Når du bliver sygemeldt, skal jobcentret igangsætte et opfølgningsforløb. Forløbet skal være sammenhængende og helhedsorienteret – det vil sige ske ud fra en samlet vurdering af din situation, herunder oplysninger om din sygdom, arbejdsforhold med mere.

Jobcentret opdeler fra starten sygedagpengesagerne i 3 visitationskategorier. Denne opdeling er bestemmende for, hvor ofte jobcentret skal følge op i sagen, og hvornår der skal laves en opfølgningsplan.

- Kategori 1 er sager, hvor borgeren uden videre og indenfor kort tid kan raskmeldes.
- Kategori 2 er sager, hvor der er risiko for et langvarigt sygdomsforløb eller risiko for arbejdsevnen.
- Kategori 3 er sager, hvor sygdommen medfører et længerevarende sygdomsforløb.

Opfølgningsforløbet indebærer løbende opfølgningssamtaler. Første samtale skal finde sted senest 8 uger efter din første fraværdsdag. Herefter skal der være opfølgningssamtale hver fjerde uge, hvis din sag er i kategori 2. Hvis din sag er i kategori 1 eller 3, skal der følges op hver ottende uge.

Udover disse opfølgningssamtaler kan jobcentret i samarbejde med dig igangsætte en række initiativer udover den behandling, der allerede finder sted hos læge, på hospital og så videre.

Det kan eksempelvis være, at jobcentret tager kontakt til din arbejdsplads og træffer aftale om en tilpasning af dine arbejdsopgaver. Centret kan også arbejde for, at du gradvist kan vende tilbage til dit arbejde (delvis raskmelding) eller samarbejde med din fagforening og andre relevante aktører eksempelvis om at finde andre jobmuligheder. Eller jobcentret kan igangsætte arbejdsprøvninger både på din egen arbejdsplads og i andre virksomheder.

Opfølgningsplanen er en vigtig brik i dette arbejde. Formålet med opfølgningsplanen er at give et overblik over og koordinere indsatsen i din sag og dermed sikre den mest effektive hjælp til dig.

Opfølgningsplanen bruges altså til at styre den indsats, der skal gøres for at støtte dig i at kunne blive raskmeldt og vende tilbage til dit arbejde.

#### **Hvornår skal der laves en opfølgningsplan**

Jobcentret skal ved første opfølgningssamtale tage stilling til, om der er behov for en opfølgningsplan. Opfølgningsplanen skal dog laves senest i forbindelse med anden opfølgningssamtale.

Hvis du er sygemeldt, og jobcentret vurderer, at du hører til i kategori 1 eller 3, skal centret altså lave en opfølgningsplan, når du har været sygemeldt og har fået sygedagpenge i cirka 16 uger.

Hvis du er sygemeldt, og jobcentret vurderer, at du hører til i kategori 2, skal centret altså lave en opfølgningsplan efter 12 ugers fravær på sygedagpenge.

#### **Indhold af en opfølgningsplan**

En opfølgningsplan skal indeholde oplysninger om:

**Mål for opfølgningen** – både på kortere og længere sigt. Her skal jobcentret på baggrund af oplysninger om din arbejdsevne set i forhold til din sygdom målet med opfølgningsindsatsen både her og nu samt på længere sigt.

**Den konkrete opfølgningsindsats** – her skal centret beskrive de aktiviteter, der skal finde sted i opfølgningen – både på kort og på langt sigt. De langsigtede opfølgningsskridt kan naturligvis være svære at beskrive konkret, men de aktuelle initiativer skal beskrives præcist – både hvad angår tidsplan og hvilke parter, der inddrages i arbejdet.

Endvidere skal opfølgningsplanen beskrive **din egen indsats i opfølgningsarbejdet** – opfølgningsplanen skal altså rumme en beskrivelse af vilkår og ansvarsfordeling – herunder angive hvad dine specifikke opgaver i opfølgningsforløbet er.

**Beskrivelse af behandlingsindsats** – hermed menes en beskrivelse af den indsats, der gøres i sundhedsvæsenet (sygehuse, læger) samt anden særlig indsats for eksempel genoptræningstilbud.

**Oplysninger om indhentelse af lægeerklæringer** – planen skal også rumme oplysninger om hvilke lægeerklæringer, der indhentes.

**Prognose og raskmelding** – opfølgningsplanen skal også så vidt muligt beskrive den forventede prognose for dit sygdomsforløb, herunder hvornår det forventes, at du kan raskmeldes helt eller delvist.

**Oplysning om hvilken ”risikokategori, som jobcentret har vurderet, du befinder dig i** (om du er i kategori 1,2 eller 3 – se ovenfor).

**Tidspunkter for samtaler** – Det skal fremgå af opfølgningsplanen, hvornår der sidst har været opfølgningssamtale, og hvornår næste samtale finder sted.

**Din egen opfattelse af din situation og dine kommentarer til opfølgningsforløbet** bør ligeledes fremgå af opfølgningsplanen.

### Hvordan udarbejdes opfølgningsplanen

Det er jobcentret, der skal udarbejde opfølgningsplanen, men jobcentret skal samarbejde med dig i forbindelse med udarbejdelsen. De initiativer, som planen indeholder, skal have været diskuteret med dig. Dine eventuelle synspunkter omkring din situation og dine kommentarer – bør fremgå af planen. Du skal have udleveret et eksemplar af opfølgningsplanen.

### Revision af opfølgningsplan

Opfølgningsplanen skal løbende udbygges og justeres, efterhånden som der kommer nye oplysninger. Den reviderede opfølgningsplan skal udleveres til dig, hvis der sker væsentlige ændringer.

### Kan man klage over opfølgningsplanen

Du kan ikke klage over selve opfølgningsplanen. Derimod kan du klage til Beskæftigelsesankenævnet over de ydelser og tilbud, der beskrives i opfølgningsplanen.

### Manglende opfølgningsplan

Reglerne om opfølgning i sygedagpengesager – herunder om udarbejdelse af en opfølgningsplan - hører til den gruppe af sagsbehandlingsregler, der betegnes som garantiforskrifter. En garantiforskrift kan beskrives som en regel, der anses for at være så fundamental for sagsbehandlingen, at et brud må formodes at have haft betydning for den afgørelse, der er truffet.

## Få mere at vide om sygedagpenge




Du kan læse mere om sygedagpenge i DUKHs folder: "Jeg er syg - værd at vide om sygedagpenge. Du finder folderen på [www.dukh.dk](http://www.dukh.dk), men den kan også bestilles i større antal på 76 30 19 30.

Det vil sige, at reglerne om opfølgning og opfølgingsplan er så vigtige sagsbehandlingsregler, at kommunens afgørelse om din ret til sygedagpenge kan være ugyldig, hvis kommunen har undladt at følge reglerne – medmindre det altså kan påvises, at dette ikke har haft nogen betydning for beslutningen.

Hvis kommunens beslutning om at standse dine sygedagpenge er ugyldig, kan det i nogle tilfælde føre til, at ydelsen skal fortsætte, indtil der kan træffes en korrekt og gyldig beslutning.

Dog skal flere forhold være på plads - blandt andet skal du opfylde de grundlæggende betingelser for at få sygedagpenge. Kommunens manglende overholdelse af reglerne om opfølgning og opfølgingsplan giver ikke i sig selv ret til at fortsætte med sygedagpenge.

#### **Vær opmærksom på**

- Opfølgingsplanen er et vigtigt redskab i samarbejdet mellem dig og jobcentret. Den er din mulighed for at medvirke aktivt ved behandlingen af din sag og en god mulighed for dig til at få indsigt i jobcentrets vurdering af din sygedagpengesag. Det er derfor vigtigt, at du deltager konstruktivt i samarbejdet og aktivt forholder dig til din situation og dine fremtidige jobmuligheder.
- Du bør derfor også selv kontrollere, at alle relevante oplysninger indgår i din opfølgingsplan, og at den løbende opdateres og revideres, når der er behov for det. 

**Genoptræning og vedligeholdelsestræning**

*Behov for træning? Deltag i vores kursus om genoptræning og vedligeholdelsestræning*

Når du arbejder med genoptræning eller vedligeholdelsestræning, er det et sæt omfattende regler fra både Sundhedsloven og Serviceloven, du skal kende til. Der er kommet mange ændringer og nye forventes også i 2008. Med udgangspunkt i lovgivningen og DUKH's erfaringer fra enkeltsagsrådgivningen sætter vi fokus på træningsområdet, således at en sammenhængende træningsindsats bliver til gavn for både borgeren og myndighederne. Vi kommer ind på:

- Hvad siger reglerne om genoptræning og vedligeholdelsestræning efter Sundhedsloven og Serviceloven?
- Genoptræningsplanen, et redskab til en sammenhængende genoptræningsindsats for borgeren
- Kommunens forpligtelser på genoptræningsområdet
- Hvorledes sikres rigtige afgørelser i forhold til vedligeholdelsestræning?
- Reglerne for vederlagsfri fysioterapi i en brydningstid
- Klageadgang på området
- Særlige fokuspunkter på området ift retssikkerheden
- Behandlingsredskaber og hjælpemidler

Dagen kommer til at bestå af både oplæg og dialog. Du kan stille spørgsmål og få glæde af andres erfaringer.

**Tid & sted**

Hotel Park Inn i Vejle 1. september 2008, kl 9-16

Undervisere: Britta Christensen & Christiane Kristensen

Pris: 1895,- per person

Kurserne udbydes af DUKH i samarbejde med Fagkurser.

Kontakt Per Windfeld-Hellsten fra Fagkurser for tilmelding. Læs mere om Fagkurser på [www.fagkurser.dk](http://www.fagkurser.dk).

Hvis du ønsker yderligere oplysninger, er du også velkommen til at kontakte DUKHs informationsmedarbejder Thomas Christensen.

**Kontaktoplysninger**

Fagkurser  
Per Windfeld-Hellsten  
Telefon: 4919 0090  
Telefax: 4919 0590  
Mobil: 2424 4241  
Email: [pwh@fagkurser.dk](mailto:pwh@fagkurser.dk)

DUKH  
Thomas Christensen  
Telefon 76 30 1930  
Telefax 7554 2669  
Mobil 2268 1047  
Email: [thomas.christensen@dukh.dk](mailto:thomas.christensen@dukh.dk)

## Lovgivningsguider

### Hjælp os med at hjælpe borgere med handicap

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. Hvis du sidder i en position, hvor du har kontakt med mennesker, der kunne bruge vores guider, så udfyld nedenstående kupon og send eller fax den til os. Guiderne kan også findes på [www.dukh.dk](http://www.dukh.dk). Du kan også bestille guider ved at sende en mail til [mail@dukhdk](mailto:mail@dukhdk)



Udfyld og fax denne side til DUKH på 75 54 26 69 eller send en mail til [mail@dukhdk](mailto:mail@dukhdk)

Ja jeg ønsker at få tilsendt en eller flere af DUKHs guider til borgeren

- Sæt kryds  Arbejdsevnetoden antal: \_\_\_\_\_
- Sygedagepenge antal: \_\_\_\_\_
- Støtte til bolig antal: \_\_\_\_\_
- Merudgifter til børn antal: \_\_\_\_\_
- Tabt arbejdsfortjeneste antal: \_\_\_\_\_
- Støtte til bil antal: \_\_\_\_\_

Guider skal sendes til:

Kommune - organisation - forening \_\_\_\_\_

Kontaktperson \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Postnr. og by \_\_\_\_\_

DUKH gennemfører hvert år en omfattende undervisningsvirksomhed. Blandt andet tager vi ud til danske kommuner, hvor vi arrangerer temadage og deltager i konferencer og lignende. I år udbyder vi følgende temadage:

### 1) Andre forældre har også udgifter

*Skøn og tydelighed i afgørelser om merudgifter efter Servicelovens § 41 (28)*

- Gennemgang af principperne i Servicelovens § 41
- Eksempler fra DUKHs enkeltsagsrådgivning
- Redskaber til at lave en god begrundelse
- Stil dig selv spørgsmål om de ansøgte merudgifter
- Afvejning af de saglige argumenter

### 2) En indgang mange døre

*Helhedsorienteret indsats set i lyset af kommunalreformen*

- Hvad siger loven? (RSL § 5 og FVL § 7)
- Hvad betyder helhedsorienteret i praksis?
- Hvilke forudsætninger skal være til stede?
- Hvor oplever DUKH, at det går galt?

### 3) Sygedagpengeopfølgning

*Indføring i de grundlæggende bestemmelser*

Med udgangspunkt i eksempler og DUKHs praksiserfaringer gennemgås:

- Uarbejdsdygtighedsbegrebet – Kapitel 5 - § 7
- Visitation og opfølgning – Kapitel 6 § 8 - 20
- Varighedsbegrænsning - Kapitel 8 - § 24 + 25
- Forlængelsesmuligheder - Kapitel 9 - § 27-29
- Bortfald af sygedagpenge – Kapitel 7 § 21 – 23

### 4) Få SEL § 100 ind på ryggraden

*Hvordan arbejder man med Servicelovens § 100 (84) i praksis?*

- Systematisk tilgang til at arbejde med SEL § 100 (84)
- Funktionsevnetoden
- Gennemgang af teori (regler og praksis) på baggrund af konkrete erfaringer fra vores enkeltsager
- Oplæg og dialog med inddragelse af deltagernes egne erfaringer

### 5) Fra barn til voksen - kom tidligt i gang

*Overgangs- og snitfladeproblemer*

- Fra merudgifter efter SEL § 41 (28) til § 100 (84)
- Fra tabt arbejdsfortjeneste til praktisk støtte i hjemmet
- Fra forældreforsørgelse til selvforsørgelse
- Rådgivningspligt jf. DUKHs erfaringer i enkeltsager

### Andre ønsker?

Kontakt os og hør om vi kan undervise i lige præcis det emne, du efterspørger.

### Yderligere oplysninger

Yderligere oplysninger får du på [www.dukh.dk](http://www.dukh.dk) eller [ved at kontakte](mailto:thomas.christensen@dukh.dk) informationsmedarbejder Thomas Christensen på mail [thomas.christensen@dukh.dk](mailto:thomas.christensen@dukh.dk) eller tlf.: 76 30 19 30

## Børne- og Ungeområdet: Støtte og indsatser til børn med fysisk og psykisk handicap

Få viden og overblik over problemstillinger og udfordringer samt regler indenfor området børn og unge med handicap

### Indhold

Kurset giver dig:

- viden og overblik over livsvilkårene for disse børn og deres familier og de særlige udfordringer i arbejdet med familierne og regler om handicapkompenserende ydelser
- viden om reglerne for særlig støtte til børn og unge - med fokus på børn med handicap
- indsigt i DUKH's erfaringer fra enkeltsagsrådgivning om dilemmaer, som ofte opstår i sagsbehandlingen
- eksempler på konkrete arbejdsmetoder
- overblik over området, men vi når ikke i dybden med de enkelte emner

Kurset tager udgangspunkt i fire overordnede temaer:

- Livsvilkår får familier med børn med handicap, formål med støtten, mødet mellem "normalverdenen" og "systemverdenen"
- Handicapkompenserende støtte efter Serviceloven
- Anbringelsesreformen, særlig støtte til børn efter Serviceloven med særlig fokus på børn med handicap
- De svære skift - overgang fra ung til voksen

### Målgruppe

Målgruppen er sagsbehandlere eller socialrådgivere, der arbejder med børn og unge med psykiske eller fysiske funktionsnedsættelser. Kurset henvender sig både til ledere, myndighedssagbehandlere og socialrådgivere i dag- og døgnforanstaltninger for børn og unge med handicap.

### Tid & Sted

2008

2. - 3. september: København  
28. - 29. oktober: Odense

2009

16. - 17. marts: Aalborg  
27. - 28. april: Næstved  
7. - 8. september: Århus  
26. - 27. oktober: København

### Mulighed for at rekvirere kurset

Derudover tilbyder DUKH i samarbejde med Servicestyrelsen dig muligheden for at rekvirere kurset gratis til din arbejdsplads.

### Tilmelding COK - Center for Offentlig Kompetenceudvikling

Kurset afholdes i samarbejde med Servicestyrelsen. For yderligere information kontakt fagansvarlig Vibeke Larsen, tlf.: 22 68 23 00, e-mail [vibeke.larsen@dukh.dk](mailto:vibeke.larsen@dukh.dk). Tilmeldingen på <http://www.cok.dk/2006/side.asp?side=Kategorier.asp&kategori=3&id=9318>

## Få DUKHsen i din indbakke

---

Udfyld og fax denne side til DUKH på 75 54 26 69 eller send en e-mail til [thomas.christensen@dukh.dk](mailto:thomas.christensen@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 Christensen  
[thomas.christensen@dukh.dk](mailto:thomas.christensen@dukh.dk)  
Dir. tlf.: 22 68 10 47