
Maj 2022

Støtte til unge med handicap i overgangen fra barn til voksen

Bilagsrapport 2: Kommunernes arbejdsgange og organisering



Ankestyrelsen

ANKESTYRELSEN

Telefon: 33 41 12 00 mandag til fredag klokken 9-15

Postadresse: Ankestyrelsen, 7998 statsservice

Mailadresse: ast@ast.dk

Hjemmeside: www.ast.dk

ISBN nr.: 978-87-7811-445-7

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1 INTRODUKTION TIL BILAGSRAPPORT	4
Læsevejledning	4
KAPITEL 2 KOMMUNERNES ARBEJDSGANGE OG ORGANISERING	5
Kommunernes organisering af overgangen	6
At samle ekspertisen i en tværgående ungeenhed	8
Erfaringer med tværgående netværksmøder	12
	13
Forskellige krav til oplysning af sagen	22
Kommunernes håndtering af førtidspensionssager	24

Introduktion til bilagsrapport

Social- og Ældreministeriet har bedt Ankestyrelsen gennemføre en undersøgelse om, hvad der sker, når unge med handicap, der inden det fyldte 18. år har modtaget omfaattende støtte efter servicelovens børnehandicapbestemmelser, fylder 18 år og overgår til voksenbestemmelserne i blandt andet serviceloven.

Denne bilagsrapport er en del af denne undersøgelse og er bilag til Ankestyrelsens rapport, *Støtte til unge med handicap i overgangen fra barn til voksen*.

Bilagsrapporten indeholder en detaljeret beskrivelse af fem interviewkommuners arbejdsgange og håndtering af overgangen til voksenlivet for unge med handicap. Rapporten beskriver også de overvejelser, gode erfaringer og oplevede udfordringer, som kommunerne har i forbindelse med at sikre en god overgangsproces til voksenlivet. Bilagsrapporten bygger på interview med ledere og rådgivere i fem kommuner samt et interview med repræsentanter fra Socialstyrelsen.

LÆSEVEJLEDNING

Bilagsrapporten består af følgende afsnit:

Kapitel 1: Introduktion

Kapitel 2: Bilagsrapportens hovedpointer

Afsnit 2.1: Kommunernes organisering af overgangen

Afsnit 2.2: Kommunernes erfaringer med at samle ekspertisen i en tværgående ungeenhed

Afsnit 2.3: Kommunernes erfaringer med tværgående netværksmøder

Afsnit 2.4: Kommunernes oplevelser af forskellige krav til sagsoplysningen

Kommunernes arbejdsgange og organisering

Dette kapitel handler om kommunernes organisering af samarbejdet mellem de myndighedspersoner, som er involveret i overgangen fra barn til voksen for unge med handicap, der har brug for hjælp og støtte fra kommunen.

I kapitlet beskriver vi kommunernes arbejdsgange i forbindelse med, at de forbereder overgangen, og når de overleverer sagerne mellem afdelinger. Herunder hvordan de sikrer tværfaglig forberedelse af sagerne. Vi vil løbende belyse gode erfaringer og oplevede udfordringer med kommunernes håndtering af overgangen fra barn til voksen for unge med handicap – både kommunernes egne og dem, som Socialstyrelsen kan beskrive på tværs af kommunerne.

Kapitlet er baseret på interview med fem udvalgte kommuner og et interview med Socialstyrelsen. I kapitlet beskriver vi følgende hovedpointer.

HOVEDPUNKTER

- Socialstyrelsen erfarer, at det at have en struktur for det tværgående samarbejde i organisationen spiller en vigtig rolle i forhold til at understøtte det tværgående samarbejde. I koordineringen af det tværfaglige samarbejde om overgangen fra barn til voksen kan kommunen gøre brug af forskellige samarbejdsmodeller. De fem kommuner, som indgår i undersøgelsen, har erfaringer med henholdsvis en samlet tværgående ungeenhed og tværgående netværksmøder.
- En samlet tværgående ungeenhed fordrer ifølge to kommuner vidensdeling og indbyrdes kendskab til hinanden og fagområderne mellem medarbejdere på henholdsvis børne- og voksenområdet. De to kommuner oplever, at en ungeenhed giver mulighed for et ungeorienteret fokus, hvor rådgivere kan arbejde med et særligt blik for selvstændiggørelse, uddannelse og beskæftigelse. Endelig giver en ungeenhed mulighed for at samle indsigter på tværs af børne- og voksenområdet og derved samstemme perspektiver i oplysningen af den unges sag.

- Ifølge nogle af kommunerne kan tværgående netværksmøder skabe mulighed for, at medarbejdere på henholdsvis børne- og voksenområdet kan tage fælles bindende og helhedsorienterede beslutninger om den unges overgang til voksenlivet og derved arbejde i en fælles retning. Kommunerne oplever, at tværgående netværksmøder er et godt redskab til at sikre rettidig inddragelse af både voksenområdet og andre relevante fagpersoner i den unges sag op mod det fyldte 18. år.
- Samarbejdet om tværgående netværksmøder kan ifølge kommuner og Socialstyrelsen styrkes ved klare aftaler for ansvars- og rollefordeling, fælles redskaber og værktøjer og faste medarbejdere. Personbårne samarbejdsstrukturer kan også være sårbare, men kan afhjælpes ved tydelige arbejdsgangsbeskrivelser.
- Kommunerne oplever, at tværgående netværksmøder kan bidrage til at samstemme de forskellige perspektiver på sagsoplysning.
- På tværs af de to organisationsmodeller, oplever kommunerne udfordringer med rettidig inddragelse af de rette forvaltninger i sager, hvor den unge skal modtage førtidspension efter pensionslovens § 20. Dette fremgår både af interview med kommuner og af sagsbeskrivelser.

MODELLER FOR TVÆRFAFLIG KORDINERING

Strukturen i organisationen spiller en vigtig rolle i forhold til at understøtte det tværgående samarbejde. I koordineringen af det tværfaglige samarbejde om overgangen fra barn til voksen kan kommunen gøre brug af forskellige samarbejdsmodeller.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

KOMMUNERNES ORGANISERING AF OVERGANGEN

Organiseringen af myndigheden i forhold til bevilling af hjælp og støtte til børn og voksne med handicap er forskellig fra kommune til kommune. Nogle kommuner har organiseret sig således, at børne- og voksenområdet er adskilt i forskellige forvaltninger. Andre har samlet de fleste handicapkompenserende ydelser for børn og voksne i én forvaltning. Det er samtidig forskelligt fra kommune til kommune, hvor man har placeret myndighedsansvaret for anden støtte end handicapkompenserende ydelser såsom beskæftigelsesindsatsen, uddannelsesstilbud og omsorgsydelser.

Ifølge Socialstyrelsen forudsætter en vellykket overgang fra barn til voksen for unge med handicap, at der er et tværgående og helhedsorienteret samarbejde mellem de fagpersoner fra forskellige forvaltninger, der er involveret i overgangen.

Samarbejdet skal sikre en fælles retning på tværs af fagområder og forvaltninger om den unges sag. I en organisering, hvor fagpersoner fra forskellige forvaltninger er fysisk adskilte, er det væsentligt, at der er gode betingelser for løbende kommunikation og koordination¹.

Socialstyrelsen har med inspiration fra KL beskrevet to modeller for det tværgående og helhedsorienterede samarbejde ved overgangen fra barn til voksen. Socialstyrelsen beskriver en model, hvor det tværgående og helhedsorienterede samarbejde opnås ved hjælp af en samlet organisering. Derudover beskriver Socialstyrelsen en model, hvor tværgående netværksmøder sikrer samarbejdet på tværs af de involverede afdelinger i kommunen. De to organiseringsmodeller er beskrevet i boksen nedenfor.

MODELLER FOR TVÆRGÅENDE OG HELHEDSORIENTERET SAMARBEJDE

SAMLET ORGANISERING

Fagpersoner med kompetencer og viden inden for følgende områder kan samles i en enhed – børnehandicap, voksenhandicap, jobcenteret (for eksempel nøglepersoner på handicapområdet), Ungdommens uddannelsesvejledning/ungevejledning (UU) og øvrige relevante fagpersoner og kompetencer. Medarbejderne i denne enhed referer ofte til samme ledelse, så det bliver tydeligt, hvor ansvaret er placeret.

TVÆRGÅENDE NETVÆRKS MØDER

Tværgående netværksmøder, hvor følgende områder kan være repræsenteret - børnehandicap, voksenhandicap, jobcenteret (for eksempel nøglepersoner på handicapområdet), Ungdommens uddannelsesvejledning/ungevejledning (UU), repræsentant fra uddannelsesinstitution eller arbejde, og øvrige relevante fagpersoner og kompetencer for eksempel medarbejdere fra pædagogisk psykologisk rådgivning, ergoterapeut og fysioterapeut fra det kommunale sundhedsområde.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap – et inspirationsmateriale

¹ Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap – et inspirationsmateriale

RAMME FOR SAMARBEJDET

En samlet enhed kan give nogle gode faste rammer for samarbejdet, det kan understøtte muligheden for at finde løsninger på tværs af lovgivninger, og det kan understøtte en oparbejdning og forankring af viden fra flere områder med betydning for overgangen hos enheden.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

Ifølge Socialstyrelsen kan der inden for rammerne af disse to modeller være forskellige arbejdsgange for tilrettelæggelsen af de unges overgang til voksenlivet. Vi har i forbindelse med denne undersøgelse talt med fem kommuner, som har organiseret myndighed og overgange på handicapområdet forskelligt.

AT SAMLE EKSPERTISEN I EN TVÆRGÅENDE UNGEENHED

I Odense og Aalborg Kommune er der en tværgående ungeenhed, som har handicapsagerne for unge fra 15 år og ind i første del af voksenlivet. I disse enheder er børne- og voksenhandicap repræsenteret, mens der holdes tværgående netværksmøder med andre relevante fagpersoner såsom jobcenteret og UU-vejleder.

EKSEMPLER PÅ TVÆRGÅENDE ENHEDER

Odense Kommune har fra 1. juni 2021 valgt at flytte sager på handicapområdet over i ungerådgivningen i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen fra den unge fylder 15 år. Tidligere beholdt Børn og familierådgivningen sagerne, indtil den unge fyldte 18 år, hvorefter sagen overgik til henholdsvis Beskæftigelses- og Socialforvaltningen eller Ældre- og Handicapforvaltningen afhængigt af, om den unge blev bevilget førtidspension. Ungerådgivningen er opdelt i rådgivere med sager med foranstaltninger efter § 52 og efterværn efter § 76, rådgivere med sager med bevillinger af handicapkompenserende støtte efter §§ 41 og 42 og rådgivere med sager om voksne til og med 29 år, der ikke får efterværn eller førtidspension. De borgere, som tilkendes førtidspension, får fortsat en rådgiver i Ældre- og Handicapforvaltningen fra det fyldte 18. år.

Aalborg Kommune har en specialgruppe for børn, unge og voksne med handicap, som hører under Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen. I specialgruppen er der henholdsvis et familieteam, et ungeteam og et voksteam. Familieteamet har sagerne frem til, at den unge bliver 15 år. Ungeteamet sidder med sagerne fra de unge er 15 til 18 år, samt unge i efterværn til de er 23 år. Voksenteamet har sager om voksne, der ikke modtager efterværn eller førtidspension. Borgere, som får tilkendt pension, hører til Ældre- og Handicapforvaltningen.

FYSISK ADSKIL- LELSE KRÆVER SÆRLIGE BETIN- GELSER

I en organisering, hvor fagpersoner fra forskellige forvaltninger er fysisk adskilte, er det væsentligt, at der er gode betingelser for løbende kommunikation og koordination.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

I Odense og Aalborg Kommune oplever ledere og rådgivere, at de med ungerådgivningen og specialgruppen har samlet ekspertisen om overgangen til voksenlivet og rammesat vidensdeling imellem rådgivere, der har myndighed efter henholdsvis børne- og voksenbestemmelserne i sager om borgere med handicap. Målet med dette er i begge kommuner at sikre et ungeperspektiv i indsatsen, indarbejde voksenperspektivet i udredningen inden det fyldte 18. år og forbedre vejledning af den unge og dennes forældre i overgangen fra barn til voksen.

Fysisk placering giver mulighed for vidensdeling

I både Aalborg og Odense Kommune oplever rådgivere og ledere, at det er en stor fordel, at henholdsvis ungerådgivningen og specialgruppen fysisk sidder i nærheden af hinanden, da det gør den kollegiale sparring let og derved understøtter et godt samarbejde. Den fysiske placering har også betydning for det løbende tværfaglige samarbejde.

I Odense og Aalborg Kommune oplever rådgivere og ledere, at den samlede organisering i henholdsvis ungerådgivningen og specialgruppen understøtter vidensdeling og samarbejde mellem rådgivere på henholdsvis børne- og voksenområdet. Socialstyrelsen oplyser i interview, at det er erfaringen fra taskforce², at samarbejdet omkring overgangen ofte fungerer godt, når alle medarbejdere, der er involveret i den unges overgang, sidder fysisk sammen.

I forbindelse med dette er det også Socialstyrelsens erfaring fra taskforcen, at begrænset kendskab til lovgivningen på voksenområdet blandt rådgivere på børneområdet kan være en udfordring ved håndteringen af overgangen. Det betyder, at rådgivere på børneområdet kan have svært ved at klæde den unge og forældrene tilstrækkeligt på ved overgangen og informere om, hvad konsekvenserne er ved at overgå fra lovgivningen på børneområdet til voksenområdet. Derfor er det vigtigt, at kommuner organiserer sig omkring overgangen, så rådgiverne lærer hinandens fagområder at kende og kan videregive den rette information, eller at der planlægges rettidige overgangsmøder, hvor modtagende rådgiver fra voksenområdet deltager for at orientere om lovgivningen.

I Aalborg Kommune oplever rådgiverne og deres leder i specialgruppen, at det er en stor fordel, at medarbejdere i både

² Taskforcen på handicapområdet er et samarbejde mellem Ankestyrelsen og Socialstyrelsen. Formålet med taskforcen er at styrke kommunernes sagsbehandling på handicapområdet for både børn og voksne. Taskforcen tilbyder kommunerne korte formidlings- og læringsforløb og længerevarende analyse- og udviklingsforløb. Taskforcen indsamler desuden løbende gode eksempler på redskaber fra de kommuner, som taskforcen samarbejder med.

børne-, unge- og voksenteam i specialgruppen sidder fysisk i nærheden af hinanden, da det gør den kollegiale sparring let og understøtter et godt samarbejde:

“Jeg tror også, at den måde, man er placeret på rent fysisk har en betydning. Der er ikke nogen tvivl om, at det at specialgruppens børne- og voksenområde sidder på samme matrikel gør, at der opleves en smidighed, og at der kan skabes en fælles forståelse ledelsesmæssigt i forhold til, hvordan vi vil samarbejde omkring de her sager [...] det relationelle har en kæmpe betydning. At man lige kan stikke hovedet ned og holde overleveringsmøder med en kollega i huset fremfor at sende til en mailboks” (Leder, Aalborg Kommune)

I Aalborg Kommune fremhæver lederne altså, at den samlede fysiske placering i en tværgående enhed giver mulighed for en uformel vidensdeling mellem medarbejdere på henholdsvis børne- og voksenområdet. Det er rådgivernes overbevisning, at dette forbedrer vejledningen af den unge og dennes forældre i overgangen fra barn til voksen.

Et ungeperspektiv i valg af indsats

Ledere i Odense og Aalborg Kommune fremhæver, at ungerådgivningens og specialgruppens fokus på unge bidrager til, at rådgiverne får et bedre blik for det at være ung i forhold til selvstændiggørelse, uddannelse og beskæftigelse.

I Aalborg beskriver ledelsen, at en af fordelene ved specialgruppen er et ungeorienteret fokus, hvor børnegruppen har mere fokus på kompensation til familien.:

“Det giver god mening at have et mere ungeorienteret perspektiv i stedet for indsatser til familien, som er på spil i vores børnegrupper [de 0-14 årige]. Der har været et klart ønske om, at vi fik nogle indsatser rettet til de unge, og fik de unge inddraget mere i deres egen sag [...] Når vi har en 17-årig, er vi gode til at sætte os sammen med voksenområdet og tale om, hvad de ville have bevilget, hvis det var en voksen. Så vi undgår at hive tæppet væk under de unge, når der alligevel bliver lagt en ny plan fra det 18. år.” (Leder, Aalborg Kommune)

I Aalborg giver specialgruppen mulighed for at inddrage et udviklingsperspektiv op mod den unges overgang til voksenlivet, som er foreneligt med det nye fokus, der indtræder, når den unge overgår til voksenbestemmelserne. Det vil sige, at ledelsen i Aalborg Kommune oplever, at specialgruppen kan samstemme perspektiver på den unges støtte mellem børne- og voksenområdet.

VUM: VOKSEN- UDREDNINGS- METODEN

Voksenudredningsmetoden er et udredningsværktøj udarbejdet til borgere over 18 år, der har til formål at understøtte en dækkende og systematisk oplysning af den enkelt borgers ressourcer og udfordringer i relation til borgernes ønsker for fremtiden samt det formål, som rådgiver og borger er enige om, der skal være med i udredningen.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

Ligeledes pointerer en leder i Odense Kommune, at ungeråd-givningen giver mulighed for et mere selvstændiggørende perspektiv på den unge via et fokus på uddannelse og beskæftigelse. Lederen fremhæver ungeråd-givningens implementering af et uddannelses- og beskæftigelsesperspektiv, allerede inden den unge fylder 18 år:

"Fordi vi også er beskæftigelsesforvaltningen, hvor vi har meget mere fokus på uddannelse og beskæftigelse, og hvor vi sidder i samme hus [som UU-vejledning og jobcenter], så arbejder vi meget sammen. De [UU-vejleder og/eller medarbejder fra jobcenteret] er altid med til møder. (Leder, Odense Kommune)

Ligesom i Aalborg Kommune, beskriver Odense Kommune således, at den tværgående enhed giver mulighed for at følge en specifik ungeorienteret strategi, der skaber bro mellem de perspektiver, der gør sig gældende på henholdsvis børne- og voksenområdet.

I interviewet med Socialstyrelsen fremhæver de netop, at en tværgående enhed kan bidrage til, at man har blik for uddannelses- og beskæftigelsesdelen i forhold til den unges liv og hverdag efter det fyldte 18. år.

Inddragelse af voksenperspektivet i sagsoplysningen

En tværgående ungeenhed giver mulighed for at samle indsigt på tværs af børne- og voksenområdet og derved samstemme perspektiver i sagsoplysningen. I Aalborg Kommune oplever man, at specialgruppen kan imødekomme de forskellige perspektiver for sagsoplysning mellem børne- og voksenområdet, ved at man afstemmer overgangen ud fra voksenområdet i forhold til Voksenudredningsmetoden (VUM):

"Det er ikke så længe siden, at vi har ændret vores overgangsskabelon, som vi har tilpasset ud fra voksenområdets VUM-metodik. Nogle af de ting, som fremgik af vores børne-faglige undersøgelser har et andet fokus end deres VUM." (Leder, Aalborg Kommune).

I Odense Kommune fremhæver man nødvendigheden af en arbejds-gang omkring overgangen med faste beskrivelser af, hvem der skal stå for, at den rette sagsoplysning bliver udarbejdet, og hvornår den skal udarbejdes. I kommunen har man valgt, at ungeråd-givningen skal udarbejde en VUM inden det fyldte 18. år og derved både drage nytte af sit kendskab til den unge og understøtte, at der er den nødvendige sagsoplysning, når den unge fylder 18 år.

BEHOV FOR TVÆRGÅENDE NETVÆRKS-MØDER

FAST STRUKTUR

Møderne kan være forankret omkring en arbejdsdag, struktur og arbejdsfordeling samt en plan for, hvor tit møderne skal holdes.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

Ledelsen i Odense Kommune oplever, at det er en god løsning, at rådgiverne på børneområdet arbejder ud fra den samme udredningsmetode (VUM) som de gør på voksenområdet. De oplever, at rådgiverne på børneområdet derved påbegynder indsamling af viden, som voksenområdet har behov for, og at der herved bliver nemmere for afdelingerne at samarbejde og overlevere viden. På samme tid oplever lederne i Odense Kommune, at det at børne- og voksenrådgiverne deler kontor, giver mulighed for at børnerådgiverne kan overdrage noget af den viden, der er svær at skrive ned, til voksenrådgiverne.

Håndtering af skift

I Odense Kommune og Aalborg Kommune er der som følge af deres organisering af myndigheden på handicapområdet fortsat skift i rådgiver og forvaltning. I Odense sker et skift mellem forvaltninger, når den unge fylder 15 år, og enten mellem rådgivere i ungerådgivningen eller mellem to forvaltninger, når den unge fylder 18 år, afhængig af om der bevilges førtidspension ved overgangen til voksenbestemmelserne. I Aalborg Kommune er der som følge af deres organisering rådgiver-skift, når den unge fylder henholdsvis 15 og 18 år, men der er kun skift i forvaltning for voksne, der får bevilget førtidspension.

I begge kommuner gør man brug af tværgående netværksmøder blandt andet for at understøtte en god overgang mellem børne- og voksenbestemmelserne i lighed med det, som man gør i de kommuner, der ikke som Odense og Aalborg har oprettet en samlet enhed for unge på tværs af skellet mellem barn og voksen. Næste afsnit handler om disse netværksmøder.

ERFARINGER MED TVÆRGÅENDE NETVÆRKS-MØDER

I Næstved, Frederiksberg og Viborg Kommune har man opdelt myndigheden på børne- og voksenområdet i forskellige forvaltninger, hvilket medfører et skift i forvaltning og rådgiver ved overgangen fra børne- til voksenbestemmelserne. For at understøtte en god overgang fra barn til voksen for den unge med handicap holder kommunerne forskellige former for faste tværgående netværksmøder. Som nævnt tidligere gør Odense og Aalborg Kommune også brug af tværgående netværksmøder samtidigt med, at de har oprettet en enhed for unge på tværs af skellet mellem børne- og voksenbestemmelserne.

AFGØRELSESBEGREBET

Kommunerne skal være opmærksom på, hvornår der i en sag er tale om en afgørelse, om procesledende beslutninger eller faktisk forvaltningsvirksomhed. Herunder hvorvidt de beslutninger, som kommunerne træffer på tværgående netværksmøder, er afgørelser og derfor skal efterleve de krav, der er til afgørelser.

Kilde: Ankestyrelsen (2021): Vejledning om afgørelsesbegrebet

TILRETTELÆGGE HJÆLP I SAMARBEJDE MED DEN UNGE

Kommunernes skal være opmærksomme på, at hjælp efter serviceloven skal tilrettelægges i samarbejde med den unge, og dennes synspunkter skal inddrages med passende vægt i overensstemmelse med alder og modenhed.

EKSEMPLER PÅ TVÆRGÅENDE NETVÆRKSMØDER

Næstved Kommune har konsensusmøder. På møderne deltager rådgivere og ledere fra børne- og voksenhandicapområdet, UU-vejleder, en rådgiver fra arbejdsmarkedscenteret og eventuelt en kontaktperson tilknyttet den unge. Forældre og den unge deltager ikke på mødet, men forældremyndigheden skal give samtykke til, at deres barns sag tages op på mødet. Rådgiver fra børneområdet tager initiativ til at få sager på mødet og udfylder en konsensushandleplan, som sendes til mødedeltagerne sammen med relevante sagsakter inden mødet. Sager kommer på konsensusmøde omkring 16,5 års alderen og typisk igen ved 17,5 år. Ved efterværn kan der forekomme konsensusmøder efter det fyldte 18. år. Efter konsensusmødet og inden det fyldte 18. år bliver der holdt et overleveringsmøde med den unge og forældrene, hvor de bliver sat ind i, hvad der er blevet besluttet på konsensusmødet. Hvis der er behov, kan der være supplerende tværgående dialog og koordinering mellem børne- og voksenområdet.

Viborg Kommune har interne koordineringsmøder (k-møder), hvor der deltager ledere og relevante rådgivere fra familie-, social- og beskæftigelsesafdelingen. Formålet med k-møderne er at drøfte og planlægge overgangen fra barn til voksen, sådan at alle er enige om, hvad der skal arbejdes hen imod. Sagerne skal drøftes på k-møde, når den unge er 15 og 17,5 år. Der er fuld beslutningsmandat på k-mødet, så her kan både træffes afgørelse om eksempelvis botilbud inden for voksenområdet og STU. K-mødet er et internt møde uden borgerdeltagelse. Det er lederen fra familieafdelingen og den ansvarlige børnerådgiver, der sætter sager med et koordinerende behov på k-møde. Inden Koordineringsmødet har rådgiveren et møde med den unge og forældrene om deres ønsker og et internt formøde med relevante fagpersoner tilknyttet sagen. På mødet fremlægger rådgiveren sagen. Efter Koordineringsmødet orienterer rådgiveren den unge samt dennes forældre om beslutninger foretaget på Koordinationsmødet.

Frederiksberg Kommune afholder ungekoordinationsmøder (UKO), når den unge er mellem 15 og 16 år gammel, og senest når den unge er 17,5 år, hvis sagen ikke har været på tidligere af forskellige årsager. Til mødet

deltager rådgivere såvel som ledere fra både børne- og voksenområdet samt repræsentanter fra STU og UU-vejledningen. UKO-mødet er en intern fremstilling af den unge, der skal overgå til voksenområdet, samt hvad den unge og deres forældre ønsker sig. Det er rådgiver fra børneområdet, der initierer afholdelsen af mødet og præsenterer sagen til UKO. Hovedfokus for mødet er at afklare, hvilke ydelser den unge skal have, så voksenområdet kan budgettere, tildele en rådgiver fra voksenområdet og vurdere, om der skal udarbejdes en VUM. Mødet fungerer som en opstart af samarbejdet mellem børne- og voksenafdelingen om at få afdækket støttebehovet efter det fyldte 18. år. Frederiksberg Kommune har netop ansat to overgangskoordinatorer i henholdsvis børneafdelingen og voksenafdelingen, som har ansvaret for at sikre, at overgangen forløber godt. To gange om året vurderer overgangskoordinatorerne og sagsbehandlere sammen, om sager, hvor den unge er 14 år eller ældre, er overgangssager, og om de skal på tidligt UKO-møde, allerede når den unge er 14-15 år. Forældre og den unge bliver indkaldt til et orienteringsmøde, hvor overgangsforløbet drøftes med familien. Herefter bliver der holdt flere møder med familien og andre afdelinger i kommunen. Til møderne med familien og det interne UKO-møde bliver det besluttet, hvilken støtte der stopper. Omkring et halvt år inden den unges 18-års fødselsdag, indkalder børneafdelingen til et overdragelsesmøde.

Aalborg Kommune holder et møde med forældrene og så vidt muligt den unge, når den unge er 15 år og overgår til ungeteamet i specialgruppen. Når den unge er 16 år kommer dennes sag på et forberedende koordinerende møde (FKM-møder). Kommunen holder FKM-møder hvert halve år, og sagerne kommer på via en liste, som trækkes af administrationen. Inden mødet indhenter rådgiver i sagen samtykke fra forældrene til at tage sagen op på mødet, holder efter behov et statusmøde med forældrene og laver en beskrivelse af den unge, som sendes til mødedeltagerne. På mødet deltager rådgiveren i sagen, medarbejder fra UU-vejledningen og jobcentret, leder fra voksen-teamet og koordinator fra Ældre- og Handicapforvaltningen. Fokus er på, hvor den unge skal hen efter det 18. år, men der laves ikke bevillinger. Ofte orienteres familien ikke om drøftelserne fra FKM-mødet, da der ikke ændres i bevillingerne. Der holdes et overleveringsmøde med vejledning om støttemuligheder efter det 18. år, når den unge er 17,3-17,5 år. Her deltager forældre, eventuelt netværk og den unge så vidt muligt og de parter, som ender med

at skulle samarbejde om sagen, såsom rådgiver på voksenområdet, UU-vejleder og jobcenteret. Når den unge er 18 år, er der et opstartsmøde med familien i enten voksenteamet eller i Ældre- og Handicapforvaltningen.

Odense Kommune har et orienteringsmøde ved det 16. år med forældrene og den unge, hvor der er deltagelse af rådgiver fra Ungerådgivningen, UU-vejleder, en beskæftigelsesrådgiver fra Beskæftigelses- og Socialforvaltningen og rådgivere, som varetager voksenområdet fra både Ældre- og Handicapforvaltningen og Ungerådgivningen. Derudover holder Odense Kommune overdragelsesmøder med forældrene og den unge om støttemuligheder efter det fyldte 18. år, og hvad der skal ske i overgangen til voksenlivet. Når den unge er knap 15 år, deltager rådgiver fra henholdsvis Børne- og Familierådgivningen og Ungerådgivningen i et overdragelsesmøde. Når den unge er 17 eller 17,5 år deltager rådgiver fra Ungerådgivningen og så vidt muligt rådgiver på voksenområdet i Ungerådgivningen eller Ældre- og Handicapforvaltningen i et overdragelsesmøde ved behov.

I alle fem kommuner beskriver de, at de er i tæt kontakt med både den unges forældre og så vidt muligt den unge op til det fyldte 18. år blandt andet via overleveringsmøder med forældrene og så vidt muligt med den unge.

HELHEDSORIENTET SAMARBEJDE

En samarbejdsmodel kan understøtte det tværgående og helhedsorienterede samarbejde i en kommune.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

Fælles bindende og helhedsorienterede beslutninger på mødet

Både Viborg Kommune og Næstved Kommune oplever, at deres konsensus/koordineringsmøder understøtter fælles helhedsorienterede beslutninger på tværs af børne- og voksenhandicapområdet i forbindelse med overgangen fra barn til voksen og derved en bedre overgang for den unge. På møderne drøftes det, hvad der skal ske i forbindelse med overgangen, hvordan sagen skal overgå til voksenområdet, og hvordan man klæder den unge og forældrene på til overgangen. Herunder hvilken sagsoplysning, der er nødvendig, og hvilke indsatser den unge skal have inden det fyldte 18. år og kan få efter det fyldte 18. år. En rådgiver på voksenområdet fra Næstved Kommune beskriver det sådan:

"Fokus på konsensusmøder er jo, at vi skaber en vej henover de næste par år for den unge, så det giver mening ved det 18. år. Enten skal noget afsluttes, køre videre eller noget andet sættes i gang. [...] Min rolle er at byde ind med, hvad der kan lade sig gøre lovgivningsmæssigt efter det 18. år. [...] nogle gange kan vi sætte noget i gang inden det 18.

LEDELSES- OPBAKNING

Det tværgående samarbejde får de bedste vilkår, når det prioriteres af ledelsen.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): *Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale*

år, som kan køre videre, og så jeg kan indgå i et samarbejde inden det 18. år.” (Rådgiver, Næstved Kommune)

Begge kommuner lægger vægt på deltagelse af ledelse fra både børne- og voksenhandicap på disse møder, så der kan tages fælles beslutninger om, hvad der skal gøres i sagen, og hvem der er ansvarlige for det. Begge kommuner pointerer, at de herved kommer væk fra kassetænkningen og i stedet fokuserer på det fælles ansvar for at finde den bedste løsning for den unge:

”Jeg tror, at det er super vigtigt, at der er ledelse med i hvert fald som beslutningskraft på de her møder. Der er det altså ikke noget med, at vi sidder og spilder vores tid. Bortset fanger i forhold til de her aftaler, vi laver. Hvis de skal ændres, så er det, fordi borgers behov ændres. Så er det ikke, fordi der er røde tal på bundlinjen. Når vi har kigget hinanden i øjnene, så er det den retning, vi arbejder hen imod.” (Leder, Næstved Kommune)

”Det her med, at vi ikke skal hjem hver især og finde ud af, om vi kan få lov til det. Det skaber en hurtigere vej til at gå videre med en plan. Og helt oplagt, at man kommer væk fra kassetænkningen, og man har en fælles følelse af, at det er vores alles ansvar. Og at vi skal finde det, der er bedst muligt for borgeren - det er nok det allervigtigste.” (Rådgiver, Viborg Kommune)

I Frederiksberg Kommune savner rådgiverne, at de går fra ungekoordinationsmøderne med en klar plan og bevidsthed om, hvad de næste skridt i forberedelsen af overgangen er. I Frederiksberg Kommune bliver der ikke truffet beslutninger på UKO-mødet, men der er fokus på overlevering af information og orientering om overgangssager. Rådgiverne fremhæver, at de manglende beslutninger ofte handler om økonomi. Rådgiverne fra børneområdet fortæller, at de ofte går fra mødet uden at vide, hvilken rådgiver der overtager sagen, og hvad de næste skridt vil være.

I Aalborg Kommune laver de administrative aftaler og ikke afgørelser om bevilling af støtte på deres FKM-møder, men de konkrete indsatser og de dertilhørende mål kan godt blive drøftet. Selvom der ikke træffes afgørelser på FKM-møderne, oplever de i Aalborg Kommune, at de går fra møderne med viden om, hvem der har ansvaret for de efterfølgende sagskridt, og hvem der overtager som koordinerende rådgiver. Rådgivere og ledere i Aalborg Kommune erfarer, at FKM-møderne bidrager til sparring mellem børne- og voksenområdet, idet voksenområdet kan stille spørgsmål til indsatserne og

fremhæve muligheder for at tilpasse støtten og derved arbejde hen mod en mere glidende overgang til voksenområdet:

”Så det kan være voksenområdet, der siger, at det er vigtigt, at I, i den næste periode, er obs. på at arbejde med den her indsats, og at målene her kunne man forestille sig, at der kunne arbejdes mere med bustræning, så vi kan få det her uddannelsesstilbud til at fungere, så borger kan være selvtransporterende. Så kan det være, at rådgiver får nogle ideer og går tilbage og tænker, om denne skal starte en dialog op om, hvorvidt tiden er inde til at den her hjælper, som er mere kompenserende, skulle overgå til en kontaktpersonløsning, hvor vi kunne lave decideret bustræning med mål og handleplan. Indsatspakken er kendt på det her møde, så det er også det, som voksenområdet spørger nysgerrigt ind til. Og der har vi mulighed for over det næste halvandet år at lave nogle justeringer i det, så overgangen bliver mere glidende.” (Leder, Aalborg Kommune)

Ungeområdet har også muligheden for at klæde voksenafdelingen på, hvis der er erfaringer med for eksempel tiltag eller aktører, som man gerne vil viderebringe. Det kan for eksempel være, at det er sårbart at lave et skift i leverandør.

Rettidig inddragelse af voksenområdet og andre relevante fagpersoner

I Viborg, Aalborg og Næstved Kommune vurderer rådgivere og ledere, at møderne bidrager til, at voksenhandicapområdet bliver inddraget rettidigt i sagen. En rådgiver fra Næstved Kommune fortæller:

”Vi sikrer jo, at vi ikke får et rend heroppe 14 dage før, at den unge bliver 18, hvor der bliver sagt: ”Hov”. Det giver ingen mening. Det er ikke en god overgang, fordi der er rigtig mange ting, der ikke er på samme måde før 18 år som efter 18 år [...] Derfor er det super vigtigt, at vi får det i rigtig god tid, og vi kan snakke om det, forberede det og kigge på, hvad skal det for eksempel være for et botilbud” (Rådgiver, Næstved Kommune)

I Viborg Kommune har de dog oplevet udfordringer med at få sager rettidigt på koordineringsmøde enten grundet fravær eller på grund af uklarhed om, hvornår sagen skal på møde:

”Vi har haft sager hos os i børn, som ikke er kommet på koordineringsmøder, og det er jo det, vi gerne skal undgå. Hvis der er en syg rådgiver eller en, som stopper, kan vi stadig godt opleve det, men det er da blevet bedre [...] Der

RELEVANTE FAG- PERSONER I DEN KONKRETE SAG

Tværgående netværksmøder giver en fleksibilitet i forhold til, at det netop er de fagpersoner fra forskellige områder af kommunen, der er relevante for den konkrete sag, som mødes.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

har været uklarhed om, hvornår en sag skal på koordineringsmøde, og hvornår den ikke skal. Der er meget læren og vi justerer undervejs.” (Leder, Viborg Kommune)

Viborg Kommune har en særlig praksis for inddragelse af alle relevante parter i overgangen. Det har de i kraft af deres formøde forud for koordineringsmødet med ledelsesrepræsentation samt deres mulighed for at indkalde yderligere relevante aktører end de vanlige deltagere til koordineringsmødet. Ledelsen fra Familie-, Social- og Beskæftigelsesafdelingen såvel som de tilknyttede rådgivere deltager på koordineringsmødet. Den koordinerende rådgiver kan desuden indkalde yderligere relevante fagpersoner såsom UU-vejleder og repræsentanter fra Sundhed- og Omsorgsforvaltningen. På formødet indkalder rådgiveren de relevante aktører fra forskellige afdelinger, og her drøfter de mulige tiltag i forbindelse med overgangen og bliver enige om indholdet i indstillingen til koordineringsmødet.

Rådgiverne oplever, at formødet er afgørende for overleveringen af viden og for de efterfølgende drøftelser på koordineringsmødet. Rådgiverne oplever også, at indstillingen fra formødet ofte imødekommes på koordineringsmødet. Nogle gange afklarer de enkelte rådgivere forslag til indsatser inden mødet med chefen i den afdeling, som vil stå for indsatsen. For at sikre sig, at man kommer rundt om alle relevante drøftelser på formødet, overvejer lederne i Viborg Kommune at lave en tjekliste til formøderne:

“Vi har lige talt om, at vi skal have lavet en tjekliste om, hvad man skal huske til formøder til k-møder, da der er kommet mange nye rådgivere til. Har du husket at tale om værgemål, informere familien og de andre ting under 19a.” (Leder, Viborg Kommune)

I Næstved Kommune oplever ledelsen, at konsensusmøderne bliver vægtet højt af alle relevante fagprofessionelle parter i forbindelse med overgangen. Kommunen lægger stor vægt på også at få beskæftigelsesområdet repræsenteret på konsensusmødet, så forsørgelsesgrundlaget er på plads. De oplever, at afholdelsen af konsensusmøder kræver gensidig respekt, tillid og forberedelse:

“Vi har øvet os på det her [gensidig tillid og gensidig respekt]. Vi har forfinet det hen over lang tid, og vi har fundet noget, der virker. Vi passer på det og værdsætter det [...] Det kan være nogle lange dage [med konsensusmøder]. Vi har 15 minutter pr. sag, og vi kan komme igennem en hel del sager på sådan en dag. Det er her respekten kommer i spil. Det kræver, at man har forberedt sig til de her møder. Det, synes jeg jo, at vi er gode til. Vi har læst alt det her materiale, som kommer. Det er der en forpligtelse til, ellers

spilder vi hinandens tid. Vi kan jo ikke stoppe uret, altså de bliver jo 18 år uanset hvad. Man møder ikke uforberedt op til de her møder.” (Leder, Næstved Kommune)

I flere af kommunerne fungerer tværgående netværksmøder altså som et vigtigt redskab til at sikre rettidig inddragelse af voksenområdet og andre relevante parter i forberedelsen af overgangen. Tværgående netværksmøder kan skabe mulighed for at inddrage fagpersoner, der er særligt vigtige i den specifikke sag. Samtidig understreger kommunerne, at tillid og respekt er forudsætninger for gode tværgående netværksmøder.

Ansvarsfordeling og samarbejde efter netværksmødet

På tværs af kommunerne ser vi, at kommunerne oplever, at de tværgående netværksmøder er med til at styrke samarbejdet omkring overgangen. Det gør de, fordi møderne ofte skaber klare rammer for det efterfølgende samarbejde, potentiale for forventningsafstemning og mulighed for, at rådgiverne lærer hinanden og deres indbyrdes fagområder at kende. I kommuneinterviewene er det generelt tydeligt, at den gode overgang er særligt afhængig af klare aftaler om ansvarsfordeling og samarbejde på baggrund af de tværgående netværksmøder.

FORDELING AF ROLLER OG ANSVAR

Det kan være relevant med en samarbejdsmodel, hvor rammerne for samarbejdet er beskrevet, og hvori roller og ansvar tydeliggøres.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

I Aalborg og Viborg Kommune har man udarbejdet henholdsvis en samarbejdsaftale og en samarbejdsmodel i forbindelse med netværksmøderne. I Aalborg Kommune sætter samarbejdsaftalen overgangen i system ved hjælp af en tidslinje, beskrivelse af faste møder og en beskrivelse af rollefordelingen i forbindelse med overgangen. I Viborg Kommune benytter man samarbejdsmodellen til at få lavet klare aftaler om, hvem der er koordinerende rådgiver efter mødet, og hvornår en eventuelt ny rådgiver overtager sagen. I Aalborg Kommune oplever man, at det organisatorisk fungerer godt med samarbejdsaftalen, og man er blevet bedre til at kontakte hinanden og få oplysninger på plads. Ledere i Viborg erfarer ligeledes, at samarbejdsmodellen til koordinationsmøderne betyder, at de har fået godt styr på overgangen.

Både Viborg, Aalborg og Næstved Kommune pointerer, at tværgående netværksmøder kan styrke det samarbejde mellem børne- og voksenområdet, som kommer efter netværksmødet.

I Viborg Kommune beskriver rådgivere, at formøder og koordinationsmøder er med til at understøtte gode samarbejder mellem medarbejderne ud over møderne:

”Det rigtig gode ved det her [koordinerings- og formøde] er, at det understøtter et helhedssyn på borgeren og på borgers situation, og det styrker det tværfaglige samarbejde

mellem afdelingerne. Vi snakker meget mere sammen end tidligere. [...] Det kommer virkelig borgeren til gode. Jo bedre vi kender hinanden, jo bedre vi samarbejder, jo bedre er det for borgeren i sidste ende.” (Rådgiver, Viborg Kommune)

I Næstved Kommune fremhæver ledelsen, at den dialog og det samarbejde, der igangsættes på konsensusmødet skaber grobund for et videre samarbejde mellem rådgiverne på henholdsvis børne- og voksenområdet i forbindelse med den unges overgang.

I Næstved Kommune oplever ledere og rådgivere, at konsensusmøderne understøtter en tydelig ansvarsfordeling såvel som et gnidningsfrit samarbejde præget af god stemning, gensidig respekt og tillid. De beskriver, at rolle- og ansvarsfordelingen er central for overgangen fra barn til voksen, fordi det sikrer det gode samarbejde, og samtidig gør det tydeligt for de unge og forældrene, hvor de skal henvende sig.

Faste medarbejdere med ansvar for overgangen

I Næstved og Odense Kommune arbejder man også med at sikre en tydelig ansvarsfordeling og et godt samarbejde efter de tværgående netværksmøder ved at sørge for, at faste medarbejdere har ansvar for forberedelsen af overgangen og overlevering mellem afdelingerne.

I Næstved Kommune har man organiseret sig omkring en fast koordinerende visitator på voksenområdet, som overtager alle sager fra børneområdet. Denne visitator er til stede ved alle konsensus- og overdragelsesmøder. Ved det fyldte 19. år overleverer visitatoren sagen til den endelige rådgiver på voksenområdet. Næstved Kommune oplever, at denne organisering sikrer ekspertise, erfaring, relationel kontinuitet og vished om, hvor ansvaret er placeret ved overgangen. Organiseringen gør det tydeligt for rådgiverne fra børneområdet, hvem de skal kontakte ved spørgsmål, fordi de altid benytter sig af samme samarbejdspartner fra voksenområdet ved overgangen:

”Sagsbehandlerne er heller ikke i tvivl om, hvem de skal kontakte i forhold til et samarbejde på det her felt. Det tænker jeg er en ret stor fordel.” (Rådgiver, Næstved Kommune)

I Næstved Kommune er man bevidst om, at den personbårne organisering med en enkelt overgangsvitator kan være sårbar.

Repræsentanter fra Socialstyrelsen gør i interviewet opmærksom på, at samarbejdet i særligt mindre kommuner ofte er

SAMARBEJDSMODEL FØR FREM FOR PERSONBÅREN

Tværgående netværksmøder forudsætter, at der er udpeget en medarbejder, som er ansvarlig for at tilrettelægge et koordineret og helhedsorienteret samarbejde om den unges overgang til voksenområdet. Det kan være en fordel med fælles retningslinjer eller en model for samarbejdet og arbejdsgangen, der blandt andet definerer ansvarsfordeling, tidsplaner og lignende.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

personbåret. Socialstyrelsen anbefaler i sådanne tilfælde, at kommunen udarbejder velbeskrevne arbejdsgange for overgangen, så det ikke alene er personbåren viden. Det gør relationen og samarbejdet mere professionelt og nemmere for en anden medarbejder at træde ind i rollen, hvis der skulle være behov.

Rådgivere og ledere i Odense Kommune har gode erfaringer med få medarbejdere, der er særligt specialiserede i overgangen. I Ældre- og Handicapforvaltningen er der tre medarbejdere, der modtager sagerne ved det fyldte 18. år, og i Ungerådgivningen er der fem medarbejdere, der har handicapsagerne inden det fyldte 18. år. Ligesom i Næstved Kommune oplever de, at faste medarbejdere ved overgangen understøtter et godt samarbejde:

"Jeg har tit ringet til mine kollegaer ovre i Ældre og Handicap og spurgt, hvad jeg skulle gøre, hvis jeg for eksempel tænkte, der var en anbringelse på vej, som skulle overgå til dem på et tidspunkt, og hvordan kommer vi videre herfra, så vi samarbejder om det. Og de nye der kommer ind spørger jo bare "hvad gør jeg her? og hvem, kan jeg kontakte?" og så får de navnene. Og jeg synes altid, at vi har samarbejdet godt om det." (Leder, Odense Kommune)

Rådgiverne i Odense kommune beskriver, at de også har en formaliseret arbejdsgang for henvendelser fra børneområdet og Ungerådgivningen til voksenområdet i henholdsvis Beskæftigelses- og Socialforvaltningen og Ældre- og Handicapforvaltningen. Det betyder, at voksenområdet hurtigt vender tilbage med kontaktoplysninger på relevant rådgiver ved henvendelser, og dette letter samarbejdet. Rådgiverne i Odense Kommune oplever også, at inddragelsen af Ældre- og Handicap allerede ved det 16. år understøtter et godt samarbejde, fordi det fordrer et kendskab mellem rådgiverne på henholdsvis børne- og voksenområdet.

SKRIFTLIGE SKABELONER

Man kan have skabeloner for blandt andet dagsordener for det enkelte møde.

Kilde: Socialstyrelsen (2021): Overgangen til voksenlivet for unge med handicap - et inspirationsmateriale

Fælles redskaber i det efterfølgende samarbejde

Kommunerne bruger forskellige redskaber, der skal understøtte samarbejdet mellem børne- og voksenområdet i forbindelse med overgangen for unge med handicap. Sådanne fælles redskaber kan bruges til at styrke samarbejdet på tværs af afdelingerne. Næstved og Viborg Kommune har gode erfaringer med fælles dokumenter og skabeloner, der skaber rammen for samarbejdet på tværs af afdelingerne.

Næstved Kommune arbejder med et fælles dokument, en konsensushandleplan, som de opretter i forbindelse med konsensumødet og benytter i det efterfølgende samarbejde. Rådgive-

ren tilknyttet sagen udfylder en konsensushandleplan, som sendes til mødedeltagerne sammen med relevante sagsakter forud for konsensumødet. Rådgiveren fra voksenområdet orienterer sig efter konsensushandleplanen for at få indblik i aftaler og planer for den unge.

Viborg Kommune arbejder med en fælles skabelon, hvor rådgiveren tilknyttet sagen efter koordineringsmødet opretter et dokument med fælles aftaler om, hvad der efterfølgende skal ske, og hvem der har ansvaret. Dokumentet bliver gemt sammen med indstillingsskemaet til koordineringsmødet i et fælles journaliseringssystem. Herefter kan andre fagpersoner tilføje og tjekke op på, hvad de skal. Rådgiverne oplever udfordringer med, at de fører journal i flere systemer – både deres eget og et fælles - idet de ikke altid får journalført alt i begge systemer. For eksempel fremgår oprettelse af VUM ikke altid af det fælles system, hvilket ellers er relevante oplysninger for blandt andet jobcentret, som også har brug for viden om den unges funktionsniveau:

”Hvis jeg har lavet en voksenudredning, så har jeg en masse viden om, hvad borgerens funktionsniveau er lige nu. Det vil være relevant viden at have for en jobcentersag i forhold til, hvor meget skal vi i gang med praktik lige nu, eller skal vi ikke i gang. Om det har afgørende betydning, det ved jeg ikke, men det vil fremme andres arbejde, at vi deler den viden, vi har. Det betyder også, at borgeren ikke skal interviewes tre gange om det samme.” (Rådgiver, Viborg Kommune)

Kommunerne oplever altså, at deres brug af fælles redskaber i det efterfølgende arbejde kan bidrage til vigtig vidensdeling mellem afdelinger i kommunen, som til gengæld kan spare borgeren for at skulle forklare sin situation gentagne gange i forskellige forvaltninger.

Frederiksberg Kommune har for at styrke arbejdsdelingen mellem børne- og voksenhandicap for nyligt ansat to overgangs-koordinatorer, der skal sikre en god forberedelse af den unges overgang fra barn til voksen. Rådgiverne har udarbejdet en forløbsplan over overgangen, som beskriver de forskellige skridt og møder, der skal afholdes op mod den unges 18-års fødselsdag. Kommunen planlægger at introducere denne plan for den unge ved det fyldte 14. år, men er fortsat i gang med implementeringen af forløbsplanen.

FORSKELLIGE KRAV TIL OPLYSNING AF SAGEN

I flere af kommunerne giver rådgivere og ledere udtryk for, at der kan opstå udfordringer ved overgangen på baggrund af, at

kravene til oplysning af sager er forskellige på henholdsvis børne- og voksenområdet, da der er tale om forskellige bestemmelser og udredningsmetoder. I nogle kommuner er erfaringen, at organiseringen omkring tværgående netværksmøder giver mulighed for at imødekomme nogle af disse udfordringer. Socialstyrelsen fremhæver i interviewet, at overlevering af information mellem afdelinger er en hyppig udfordring for kommuner i forbindelse med overgangen. Ifølge Socialstyrelsen kan dette eksempelvis skyldes fravær af klare aftaler og systematik i overleveringen af sagen, eller at afgørelser er baseret på ældre oplysninger, hvorfor rådgivere på voksenområdet finder det nødvendigt at indhente eksempelvis opdateret eller ny dokumentation. Socialstyrelsen oplever desuden, at en ekstra udfordring i denne sammenhæng kan være, når børneområdets og voksenområdets IT-systemer heller ikke taler sammen og derfor gør videns udveksling vanskelig.

I Næstved Kommune fremhæver rådgiverne, at de ved deres konsensusmøder er fælles om at kigge sagen igennem, og at dette gør det nemmere for voksenafdelingen at få udredt den unge. Samtidig er de opmærksomme på, at deres systemer ikke taler sammen på tværs af afdelingerne, og derfor har de særligt fokus på, at alle oplysninger kommer med videre ved overleveringsmøderne.

I Frederiksberg Kommune er ledelsen opmærksom på, at der er centrale forskelle mellem sagsoplysningen på børne- og voksenområdet, og at dette kan give udfordringer ved håndteringen af overgangen til voksenbestemmelserne. Lederne beskriver, at behovet for oplysning af sagen ændrer sig, fordi der efter voksenbestemmelserne er et behov for at have fokus på den unges funktionsniveau, som ikke altid er oplyst fra børneområdet, fordi der her er et større fokus på, hvordan familien fungerer, og hvordan forældrene kan yde støtte til den unge. Ledelsen i Frederiksberg fremhæver, at den nye organisering med to ansvarlige overgangskoordinatorer har givet rådgiverne i børneafdelingen bedre indsigt i voksenafdelingens behov for sagsoplysning:

”Når vi [overgangskoordinatorer] forklarer, hvad vi skal bruge det til, så går der virkelig en præs op for de sagsbehandlere, der sidder i familieafdelingen, fordi det er ikke noget, de beskæftiger sig med normalt.” (Overgangskordinator, Frederiksberg).

I Frederiksberg Kommune beskriver man, at rådgiverne på børneområdet ikke nødvendigvis har viden om og forståelse for, hvad voksenområdet har behov for i sagsoplysningen. Det kan betyde, at man på voksenområdet mangler beskrivelser af, om den unge selv kan klare daglig praktisk livsførelse, og

hvad den unge generelt selv er i stand til. Samtidig fremhæver ledelsen, at det er guld værd for rådgiverne på voksenområdet, hvis de rigtige oplysninger foreligger ved overgangen, og at det derfor er et stort fokus for deres overgangskoordinatorer.

I Viborg Kommune arbejder man med at imødekomme de forskellige perspektiver på sagsoplysning ved koordineringsmøderne. Det gør man med en fast metode, hvor alle samarbejdspartnere bidrager til at komme med oplysninger om den unge. Målet er, at dette kan bidrage til at få samtlige aspekter ind i sagsoplysningen op mod den unges overgang til voksenbestemmelserne. Det er rådgiveren på voksenområdet, der skal udarbejde den unges VUM, og ledelsen er opmærksom på, at dette kan opleves som en udfordring for den unge og forældrene, fordi det kræver, at den unge deltager i en udredningsproces endnu en gang:

Forældrene kan godt føle, at de skal sige det samme to gange, og kan vi bare tage oplysninger fra børn og give til social, men vi vil jo også gerne have de friske oplysninger. Når man kommer over i Ældre- og Handicapforvaltningen ligger der eksempelvis ikke opdaterede lægelige papirer. Så derfor holder vi fast i, at voksen skal indsamle den nødvendige og opdaterede viden. Men det kan være, at vi laver det om. Det er jo også et spørgsmål om, hvor meget man skal forstyrre en familie med et handicappet barn. De kan godt tænke – hvorfor læser I det ikke bare.” (Leder, Viborg Kommune).

KOMMUNERNES HÅNDTERING AF FØRTIDSPENSIONSSAGER

På tværs af de to organiseringsmodeller oplever kommunerne udfordringer med det tværfaglige samarbejde i forhold til rettidigt at inddrage rådgiveren fra forvaltningen med ansvar for støtte til personer, som modtager førtidspension. Det er særligt en udfordring ved sager med unge, hvor det sent bliver afklaret, om de skal have førtidspension eller ej. I Odense beskriver ledere og rådgivere for eksempel, at det er en udfordring, når der opstår uklarhed om, hvorvidt den unge skal bevilges førtidspension, og derved om den unges sag skal overdrages til Ældre- og Handicapforvaltningen eller til en anden rådgiver i Ungerådgivningen under Beskæftigelses- og Social-

Ifølge **Ankestyrelsens principmeddelelse 68-14** skal

kommunen træffe afgørelse om førtidspension til den unge forud for den unges 18-års fødselsdag, når det er åbenbart at den unges arbejdsevne er varigt nedsat, og kommunen har de oplysninger, som er nødvendige for sådan en dokumentation. I tilfælde, hvor kommunen havde de nødvendige oplysninger for at afgøre sagen, og kommunen ikke bevilger førtidspension fra den 1. i måneden efter det fyldte 18. år, ville den unge have ret til førtidspension med virkning fra sit fyldte 18. år.

forvaltningen. Disse uklarheder kan opstå til trods for pensionsafklaringsmøder³ og kan medføre enten unødigt inddragelse af en afdeling, som ikke ender med at få borgerens sag, eller en for sen overlevering af sagen til den rigtige afdeling, som derved kommer for sent i gang med afklaring af støtte og relevant rådgivning af den unge.

I Aalborg Kommune beskriver ledelsen, at denne udfordring er blevet afhjulpet med en samarbejdsaftale, så der selv i de situationer, hvor det er uklart, om der bevilges førtidspension eller ej, altid er en repræsentant fra voksenområdet med i samarbejdet i forbindelse med forberedelse af overgangen til voksenlivet.

”Udfordringen i Aalborg har været, at pensionisterne går i en retning og ikke-pensionister bliver i egen forvaltning. Det har tidligere været svært at forpligte voksenområdet, fordi den modtagende forvaltning gerne ville vente på afklaring på forsøgelse i forhold til, hvor sagen endte. Derfor har det først været med sagsbehandling fra det 18. år. Og det har været vores appel, at det har været meget svært at lave de undersøgelser, der skulle til, for at have en foranstaltning klar ved det 18. år. Og der er der sket meget de sidste par år. Der har vi fået lavet nogle aftaler voksenafdelingerne imellem, så voksenområdet går ind inden det 18. år og af-dækker, så de er klar til at træffe en afgørelse.” (Leder, Aalborg Kommune)

I Odense Kommune beskriver en leder desuden, at det for de borgere, som åbenlyst skal have førtidspension ved det fyldte 18. år, kan opleves som et unødvendigt skift at skulle inden om ungerådgivningen i stedet for at blive i Børne- og Familie-rådgivningen helt til det fyldte 18. år. Disse unge har ikke den samme glæde af samarbejdet mellem rådgiverne i Ungeforvaltningen, som varetager henholdsvis børne- og voksenbestemmelserne, da denne ved det fyldte 18. år flytter videre til Ældre- og Handicapforvaltningen. Ofte har de unge heller ikke glæde af de uddannelses- og beskæftigelsesinput, som ungerådgivningen kan bidrage med.

³ Pensionsafklaringsmøder er interne møder hver tredje måned, hvor sager med borgere, der er omkring 17 år, gennemgås for at få overblik over åbenlyse pensionssager. Beslutningen om bevilling af pension træffes først ved det 18. år.