



Pilotprojekt om øget vejlednings- og formidlingsaktivitet i kommunerne 2010

Beskæftigelsesankenævnet

Indhold

1. Baggrunden for projektet.....	1
2. Metode.....	1
3. Vejledningens mødernes form og indhold.....	2
3.1. Fokuspunkter fra debatten på møderne	4
3.2. Evaluering af vejledningens møderne	4
4. Mødet med fagcheferne.....	5
4.1. Mødets form og indhold	5
4.2. Highlights fra debatten	6
Fokus på ressourcer og individuel afklaring.....	6
Ressourceprofilen	6
Revurdering	6
4.3. Vejledningsforløb som supplement til praksisundersøgelse	7
5. Konklusion	7
Bilag 1 Drejebog.....	9
Bilag 2 Ankestyrelsens brev af 20. januar 2010.....	11
Bilag 3 Brev til arbejdsmarkedscheferne af 3. juni 2010	15
Bilag 4 Mail til kommunen af 7. juli 2010	17
Bilag 5 Brev til Ankestyrelsen af 25. august 2010.....	18
Bilag 6 Brev til fagcheferne af 7. oktober 2010.....	21
Bilag 7 Brev til Ankestyrelsen af 8. oktober 2010.....	23
Bilag 8 Program for vejledningens møde	24
Bilag 9 Case til workshop 1.....	25
Bilag 10 Ressourceprofil til case	26
Bilag 11 Spørgsmål til workshop 1	28
Bilag 12 Spørgsmål til workshop 2	29
Bilag 13 Samlet evaluering fra vejledningens møderne	30
Bilag 14 Bruttoliste fra vejledningens møderne.....	35
Bilag 15 Bruttoliste fra møde med fagcheferne.....	38
Bilag 16 Kursusmappe	41
Evalueringsskema	41
Slides fra power-point.....	42
Pixi-udgave af nævnets praksisundersøgelse om fleksjob 2009.....	42
Relevante afgørelser fra Ankestyrelsen	42
Relevant regelgrundlag	42

1. Baggrunden for projektet

Beskæftigelsesankenævnet og Det Sociale Nævn har en forpligtelse til at vejlede kommunerne, ligesom vi skal sørge for at koordinere kommunernes praksis og påse, at denne er lovlig. Dette gøres dels gennem de konkrete afgørelser vi træffer, dels gennem den telefoniske "hotline" til nævnssekretariatet og dels med de årlige praksisundersøgelser, hvor vi indkalder og vurderer et antal sager fra udvalgte kommuner.

Praksisundersøgelserne afsluttes med, at vi udsender en undersøgelsesrapport og holder dialogmøder med de undersøgte kommuner, ligesom de øvrige kommuner har mulighed for i et vist omfang at få vejledningsmøder om det aktuelle emne.

Det er vores erfaring, at den vejledning som vi eller Ankestyrelsen giver på baggrund af undersøgelserne, ikke altid slår igennem, idet vi ved de efterfølgende praksisundersøgelser kan se, at de samme problemstillinger går igen.

Vi syntes derfor, at der kunne være behov for at øge vejlednings- og formidlingsaktiviteterne i forhold til kommunerne med henblik på at forbedre den kommunale sagsbehandling.

Vi har efter drøftelser med Ankestyrelsen besluttet at gennemføre et pilotprojekt om øget vejlednings- og formidlingsindsats overfor de syddanske kommuner som erstatning for en praksisundersøgelse i 2010.

Vores tese er, at vi gennem øget dialog med kommunerne vil kunne få afdækket årsagerne til, at sagsbehandlingen ikke lever op til lovgivningens krav samt til nævnenes og Ankestyrelsens praksis. Derudover vil vi få mulighed for at give en mere dybdegående vejledning om lovgivning og praksis på det omhandlede område.

Det er yderligere vores vurdering at en øget formidlingsaktivitet vil være et godt supplement til nævnenes og Ankestyrelsens praksisundersøgelser, idet vi vil kunne "bygge ovenpå" dialogmøderne om praksisundersøgelserne, og gå mere i dybden med teoretiske og praktiske spørgsmål, som undersøgelsen giver anledning til.

2. Metode

Rammerne for vejledningsprojektet er lagt i samarbejde med Ankestyrelsen. Det blev således med Ankestyrelsen aftalt, at vejlednings- og formidlingsprojektet skulle tage udgangspunkt i Ankestyrelsens praksisundersøgelse om fleksjob og ledighedsydelse 2010.

Det blev endvidere aftalt hvilke emner vi skulle have fokus på og gå i dybden med på vejledningsmøderne, og at der skulle udarbejdes undervisningsmateriale på baggrund af de valgte fokusområder.

Vi besluttede, at formidlingsaktiviteten skulle foregå i et to-mødeforløb. Det første mødeforløb skulle bestå af fem heldagsmøder for sagsbehandlere og fagchefer. Herefter skulle

følge et halvdagsmøde alene for fagcheferne. Begrundelsen for at fagcheferne skulle deltage i begge forløb var at sikre "garanti for udvikling".

Herudover blev det aftalt, at der skulle ske evaluering og opfølgning på projektet med henblik på at vurdere, om vejledningsindsatsen havde den kvalitet og det omfang, der er aftalt. Evalueringen skal sikre, at der samles op på erfaringerne med henblik på tilpasning og videreudvikling af metoden, sådan at læringsaspektet optimeres i forhold til den konkrete praksisundersøgelse.

Som led i evalueringen vil vi gennemføre en praksisundersøgelse om fleksjob i anden halvdel af 2011. Formålet med undersøgelsen vil være at vurdere, om den kommunale sagsbehandling på området er blevet bedre.

Vi vil overveje, om ankestatistikken kan indgå som led i en evaluering. Nedgang i antallet af hjemviste eller ændrede sager på området kan være udtryk for, at kommunerne er blevet bedre til at oplyse sagerne og træffe korrekte afgørelser.

Vi valgte som forberedelse til projektet at deltage i et kursus i formidlingsteknik i foråret 2010.

3. Vejledningsmødernes form og indhold

Der er 22 kommuner i Region Syddanmark. Vi besluttede at dele kommunerne op, sådan at vi holdt 5 heldagsmøder fordelt over regionen med deltagelse af 4-5 kommuner ved hvert møde.

Vi fandt, at det var vigtigt at sikre en god dialog med kommunerne og at det bedst kunne imødekommes ved, at vi holdt flere møder men med færre kommuner ad gangen. Vi mente, at vi bedre kunne "nå ud til" kommunerne med vores budskab samtidig med, at vi derved kunne sikre en god dialog mellem nævn og kommuner. Derudover ville vi kunne give kommunerne mulighed for erfaringsudveksling og netværksdannelse.

Vi orienterede kommunernes arbejdsmarkedsdirektører om initiativet og kort om indholdet og formen for vejledningsmøderne. Vi lagde op til, at der kunne deltage 6 sagsbehandlere og 2 fagchefer fra hver kommune. Vi understregede vigtigheden af, at også fagcheferne deltog, idet de er en vigtig forudsætning for implementering af den vejledning vi giver, og dermed den fremadrettede læring. For at sikre en smidig kommunikation bad vi endvidere om at få udpeget en kontaktperson (brev af 3. juni 2010, bilag 3).

Vi tilrettelagde programmet for vejledningsmøderne sådan, at vi om formiddagen holdt oplæg om betingelserne for fleksjob, kravene til ressourceprofilen samt revurdering af betingelserne for modtagelse af ledighedsydelse. Om eftermiddagen var der 2 workshops, dels et gruppearbejde over en fiktiv case, og dels et gruppearbejde på grundlag af et oplæg om videndeling og videndelingskultur. Programmet blev sendt til kommunernes jobcentre tillige med invitationen til møderne (mail af 7. juli 2010 og program, bilag 4 og 8).

Vi lavede kursusmapper med slides og relevant materiale om lovgivning og praksis. Derudover en deltagerliste med navne og mailadresser for at understøtte muligheden for netværksaktiviteter.

Oplæggene blev som nævnt lavet med udgangspunkt i resultaterne fra Ankestyrelsens praksisundersøgelse, og de anbefalinger styrelsen var kommet med i rapporten. Vægten i oplæggene var derfor lagt på, hvilken dokumentation der skal være til stede, for at det kan vurderes, om arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat, og om der er sket relevant afklaring af arbejdsevnen gennem arbejdsprøvning m.v. Vi havde navnlig fokus på, at borgerens ressourcer bliver belyst tilstrækkeligt.

Derudover havde vi oplæg om, hvilke krav der stilles til en fyldestgørende ressourceprofil, herunder om den indeholder dækkende beskrivelser af afklaringsforløb - igen med fokus på ressourcerne.

Endelig havde vi et oplæg om opfølgning (revurdering) efter visitation til fleksjob, særligt med fokus på spørgsmålet om der sker opfølgning på sagerne rettidigt efter henholdsvis 12 og 18 måneder.

Til den første workshop havde vi lavet en case og en ressourceprofil, som var inspireret af de sager vi ser i nævnet om fleksjob (bilag 9-10). Vi havde lavet spørgsmål til casen (bilag 11), som grupperne skulle snakke om, herunder om personen i casen havde en varigt og væsentligt nedsat arbejdsevne og om ressourceprofilen var dækkende. Grupperne skulle på baggrund heraf vurdere, om den pågældende havde ret til fleksjob. Herefter var der debat i plenum.

Den anden workshop handlede om videndeling. Den blev indledt med et oplæg om videndeling og videndelingskultur. Oplægget lagde op til diskussion om, hvordan det sikres, at de informationer der kommer gennem lovgivning, bekendtgørelser, praksis m.v. omdannes til brugbar viden for sagsbehandlerne, og hvordan man kan dele denne viden, sådan at der etableres et godt fagligt miljø.

Grupperne skulle herefter snakke om, hvilken form for videndeling der er i det enkelte jobcenter. Vi havde forberedt nogle spørgsmål om, hvad der fungerede godt, hvad der kunne forbedres og hvad deltagerne gerne ville arbejde videre med, når de kom hjem (bilag 12). Herefter var der opsamling i plenum.



3.1. Fokuspunkter fra debatten på møderne

Der blev lavet referater fra alle møder. De væsentligste problemstillinger, der blev drøftet under vejledningsmøderne, har vi samlet i en bruttoliste. Den viser hvilke tiltag nogle kommuner allerede har sat i værk, hvilke tiltag det overvejes at sætte i værk samt en liste med udsagn om områder, som der kunne arbejdes videre med (bilag 14).

Eksempler på de indsatsområder der blev nævnt:

- Faglige koordinatore, som sikrer kvalitet i sagsbehandlingen og holder sig ajour med lovgivning og praksis.
- Internt fagligt tilsyn hvert kvartal af et antal sager - skriftlig tilbagemelding til sagsbehandleren/rapport til den faglige chef.
- Kompetenceudviklingsdag én gang om måneden, bl.a. med henblik på optimering af jobplaner og beskrivelser.
- Myndigheds-teamet giver sagsbehandleren en konkret tilbagemelding i de sager, hvor der mangler dokumentation i sagen. Samtidig gives der oplysning om, hvilken form for dokumentation, der mangler.
- Videndeling med 2. aktør, så der er fælles forståelse af lovgivning og praksis på området, men også hvad deres rolle er i forhold til borger/kommune.
- Videndeling med kolleger fra andre kommuner.

3.2. Evaluering af vejledningsmøderne

Deltagerne i møderne blev bedt om at udfylde et evalueringsskema, hvor vi havde stillet spørgsmål om, hvorvidt oplæggene var relevante og gav deltagerne ny viden. Endvidere havde vi spurgt om gruppedrøftelserne i henholdsvis workshop 1 og 2 havde medvirket til at få afdækket centrale problemstillinger, og om der var kommet forslag til konkrete forbedringer i sagsbehandlingen.

Vi har på baggrund heraf lavet en samlet evaluering (bilag 13). Evalueringerne viser, at deltagerne i høj grad eller i nogen grad har oplevet vejledningsmøderne som positive og udbytterige. Der var flere udsagn om, at det havde været en god måde at få viden på, og at vejledningsmøder klart understøtter implementeringen af Ankestyrelsens praksis.

Det fremgår endvidere, at deltagerne synes at det har været rigtig godt at dele viden og erfaring med andre kommuner, så opdelingen i grupper på tværs af kommuner var en god ide. Bemærkningerne i evalueringen viser også, at det har været godt at møde nævnet i en personlig dialog, og der blev efterlyst flere møder med nævnet.

Der blev efterlyst helt konkrete oplæg med eksempler på, hvad en god beskrivelse af arbejdsvejen eller arbejdsprøvning er, og hvordan en god ressourceprofil ser ud. Nogle gav udtryk for, at oplæggene ikke gav væsentlig ny viden i forhold til den viden, deltagerne har.

4. Mødet med fagcheferne

Formålet med at holde et møde alene med fagcheferne efter vejledningsmøderne var at følge op på hvilke initiativer, der var sat i værk på baggrund af de problematikker og ideer, der var kommet frem på vejledningsmøderne.

Med invitationen til mødet (bilag 6) var vedlagt bruttolisten over de emner, som havde været diskuteret i vejledningsmøderne, med henblik på inspiration og forberedelse til mødet. Det var tanken, at cheferne inden mødet fik en snak med de medarbejdere, der havde deltaget i vejledningsmøderne, dels om udbyttet af møderne, dels om hvilke muligheder der var i jobcentret for at optimere sagsbehandlingen.

4.1. Mødets form og indhold

Vi havde opdelt deltagerne i mødet i 5 grupper på tværs af kommunerne. I den første del af mødet skulle grupperne drøfte de 6 emner, som vi havde præsenteret i invitationen til mødet:

- Hvad kan I gøre for at få mere fokus på borgerens ressourcer, - også i fritiden -, når det skal vurderes om borgerens arbejdsevne er varigt/væsentligt nedsat?
- Hvad kan I gøre for, at arbejdsprøvning/afklaring tilrettelægges individuelt, samtidig med at ressourcerne sættes i fokus?
- Hvad kan I gøre for, at ressourceprofilen kommer til at indeholde alle relevante oplysninger, og at beskrivelsen af borgerens ressourcer er fyldestgørende?
- Hvad kan I gøre for, at de sager, der skal revurderes, tages frem og afsluttes rettidigt?
- Hvad har I arbejdet videre med i forhold til videndeling?
- Hvad ser I herudover som indsatsområder, der skal arbejdes videre med?

I den anden del af mødet bad vi om at få kommunernes mening om, hvorvidt vejledningsforløb er et brugbart supplement til de traditionelle praksisundersøgelser.



4.2. Highlights fra debatten

Fokus på ressourcer og individuel afklaring

Flere kommuner havde arbejdet med at kvalificere sagsbehandlingen med henblik på at få fokus på borgerens ressourcer. F.eks. havde et jobcenter afholdt kursus i samtaleteknik bl.a. for at sikre, at der spørges mere ind til fritidsinteresser og sociale aktiviteter. Formålet var endvidere at klæde sagsbehandleren på til at turde tage konfrontationen med borgeren, hvis der f.eks. ikke er dokumentation for, at borgeren ikke kan klare en arbejdsprøvning.

Nogle kommuner har overvejet at "vende bøtten", sådan at en arbejdsprøvning som udgangspunkt starter på 25-37 timer. Det er modsat det der oftest sker i dag, nemlig at personen starter med et meget lavt timetal med den hensigt at komme op i timetal. Dette viser sig ofte at være meget svært, idet den pågældende låser sig fast i ikke at kunne komme højere op i timetal – som regel fordi ønsket er at få et fleksjob.

Der blev også peget på, at et afklaringsforløb på sygedagpenge ikke giver et økonomisk incitament for borgeren til at yde det optimale, idet borgeren kæmper for en forsørgelsesydelse og er meget optaget af sine begrænsninger. Hvis forsørgelsen under afklaringen blev gjort afhængig af det antal timer, borgeren var i afklaringsforløbet, ville der blive mere fokus på ressourcer.

Hvis arbejdsprøvning starter på fuld tid, er det borgeren, der skal formulere, hvilke funktioner han/hun ikke kan klare og hvorfor.

Nogle kommuner fortalte, at der sker en tværfaglig indsats tidligt i forløbet med deltagelse af f.eks. læge, arbejdsgiver, borgeren selv, kommunen og evt. andre samarbejdspartnere. Dette med henblik på at få afdækket borgerens funktionsevne, sådan at et afprøvningsforløb kan tilrettelægges mere individuelt.

En kommune anvendte en model med en skala fra 1-10, hvor afprøvningsstedet bliver bedt om at indplacere borgeren på skalaen, og herudfra sætte mål for, hvordan der kan opnås en bedre score.

Ressourceprofilen

Nogle kommuner foreslog, at ressourceprofilen kunne suppleres med et skema med det formål at øge sagsbehandlerens fokus på borgerens ressourcer.

Det blev dog også nævnt, at man skal passe på at afdækning af personens ressourcer ikke bliver for standardiseret på bekostning af den selvstændige socialfaglige vurdering.

Flere kommuner mente, at det er vigtigt at påbegynde profilen på et tidligt tidspunkt, det vil f.eks. sige i forbindelse med 2. sygedagpengeopfølgning eller senest efter 3 måneder.

Der blev også foreslået, at man kunne kvalitetssikre indholdet i profilen gennem fagkonsulenter, der sparrer med sagsbehandleren efter gennemlæsning af profilen.

Revurdering

Der blev peget på, at det er et generelt problem, at de systemer kommunerne har til sagsstyring (Opera og Work-base), ikke teknisk fuldt ud sikrer, at sagerne popper op ret-

tidigt, når der skal ske revurdering efter 12 måneder på ledighedsydelse. Kommunerne arbejder på at få systemerne optimeret.

Alle de input der fremkom under mødet i forhold til de enkelte emner har vi samlet i en ny bruttoliste (bilag 15).

4.3. Vejledningsforløb som supplement til praksisundersøgelse

De overvejende tilkendegivelser fra fagcheferne var, at forløbene har været veltilrettelagte, lærerige og konstruktive, og at kommunerne har fået mere viden.

En kommune syntes dog, at det faglige niveau har været for lavt.

Det blev fremhævet, at det har været positivt at kommunerne på tværs har kunnet udveksle erfaringer, og har kunnet give hinanden gode ideer til optimering af sagsbehandlingen. Det har givet stof til det fremadrettede arbejde.

Endvidere har der været mulighed for netværksdannelse, der på sigt kan medføre harmonisering af sagsbehandlingen.

Deltagerne gav udtryk for, at vejledningsmøder virker bedre end praksisundersøgelser, allerede fordi der er mulighed for mere dialog. Ved vejledningsmøderne har vægten været lagt på, hvordan undersøgelsesresultater kan bruges til at kvalificere sagsbehandlingen, hvorimod der ved dialogmøderne om praksisundersøgelser har været mere fokus på mangler i sagsbehandlingen.

Det blev efterlyst, at nævnet holder flere møder med kommunerne, sådan at der sker formidling af praksis helt ud på sagsbehandlerniveau.

5. Konklusion

Vi vurderer, at kommunerne umiddelbart har fået et stort udbytte af mødeforløbene.

Vi mener, at forklaringen kan være, at vi på vejledningsmøderne har haft mulighed for at komme mere i dybden med lovgivning og praksis, ligesom der har været mulighed for erfaringsudveksling og dialog kommunerne imellem. Det har medført, at der er kommet større fokus på de problemstillinger, som kommunerne ser i forhold til arbejdet med fleksjobsager. Det har haft stor betydning, at vi har haft en hel dag til møderne.

Vi har "ramt" en langt større målgruppe set i forhold til de traditionelle dialogmøder, idet samtlige kommuner i regionen har deltaget med 6-8 sagsbehandlere og fagchefer fra hver kommune.

Ved dialogmøderne i forbindelse med praksisundersøgelserne har der kun deltaget de kommuner, der har været med i undersøgelsen med 2-3 medarbejdere fra hver kommune. Møderne har typisk varet 3 timer.

Det er vores vurdering, at der gennem vejledningsmøderne er blevet skabt et grundlag for at iværksætte initiativer og dermed videreudvikle fagligheden.

Der er således kommet mere fokus på at få tilrettelagt arbejdsprøvningsforløb, sådan at borgerens ressourcer reelt afdækkes, f.eks. ved at tage udgangspunkt i, at afprøvning i princippet sker på fuld tid. Der er også kommet mere fokus på at kvalitetssikre ressourceprofilen sådan, at den dels påbegyndes på et tidligere tidspunkt end det ofte sker i dag og dels at den afspejler de ressourcer, borgeren faktisk har.

Det er vores vurdering, at vægtningen af oplæg, arbejde i grupper og dialog i plenum skal afpasses efter den konkrete praksisundersøgelse og de problemstillinger den har vist. Samtidig skal der også være fokus på deltagernes kendskab til lovgivning og praksis, f.eks. gennem tidligere praksisundersøgelser på samme område, men hvor sagsbehandlere mangler inspiration til at omsætte deres viden i sagsbehandlingen. Vi skal derfor mere fungere som katalysatorer og opprioritere dialogen, når "stoffet" er kendt.

Det er derfor vores vurdering, at det kunne være en god ide at et vejledningsforløb indledes med et formøde med kommunerne med henblik på tilrettelæggelse og tilpasning af form og indhold af vejledningsmøderne.

Sammenfattende er det vores opfattelse, at vejledningsforløbet har givet kommunerne mere viden om, hvordan der kan arbejdes med de problemstillinger, som Ankestyrelsens praksisundersøgelse har rejst.

Den endelige evaluering af projektet kan vi først lave, når vi har gennemført praksisundersøgelsen om fleksjob i 2011. I denne undersøgelse vil vi søge at få afdækket, hvilken effekt der har været af vejledningsmøderne.

Bilag 1 Drejebog

Drejebog til Pilotprojektet om øget vejlednings- og formidlingsaktivitet i kommunerne som supplement til praksisundersøgelse.

1. Udvælgelse af emne og rammerne for forløbet sker i samarbejde med Ankestyrelsen.
2. Samtlige kommuner i regionen adviseres om pilotprojektet. Kommunerne orienteres om hvor og hvornår møderne skal holdes og anmodes om tilbagemelding om en kontaktperson i hver kommune.
3. Udarbejdelse af materiale til vejledningsmøderne.
 - Oplæg (varigt og væsentligt, arbejdsprøvninger, ressourceprofil, revurderinger)
 - Case med ressourceprofil (oplæg, gruppedrøftelser og opsamling i plenum)
 - Videndeling (oplæg, gruppedrøftelser og opsamling i plenum)
 - Oversigt over deltagere med e-mailadresser
 - Kursusmappe (slides fra powerpoint, pixi-udgave fra nævnets praksisundersøgelse om fleksjob fra 2009, relevante afgørelser fra Ankestyrelsen, relevant lovgrundlag)
4. Kommunerne modtager indkaldelse til vejledningsmøde, vedlagt program, og frist for tilmelding.
5. Første mødeforløb: 5 møder med sagsbehandlere og fagchefer.
 - Udgangspunktet er 6 sagsbehandlere og 2 fagchefer.
 - Møderne bliver afholdt forskellige steder i regionen.
 - Heldagsmøder.
 - Deltagerne er opdelt i grupper på tværs af kommunerne.
 - Oplæg og efterfølgende 2 workshops (case og videndeling).
 - Skriftlig og mundtlig evaluering (til brug for mødet med fagcheferne).
6. Udarbejdelse af materiale til møde med fagcheferne.
 - Bruttoliste udarbejdes med baggrund i de væsentligste problemstillinger som er blevet drøftet under vejledningsmøderne.
 - Udarbejdelse af emner med baggrund i bruttolisten emner (fokusområder), som er aktuelle i forhold til Ankestyrelsens praksisundersøgelse og vores vejledningsmøder.
7. Indkaldelse af fagchefer.

Indkaldelsen er vedlagt ovennævnte bruttoliste samt de 6 fokusområder. I indkaldelsen opfordres fagcheferne til inden mødet at få en snak med sine med-

arbejdere som har deltaget i første mødeforløb, dels om udbyttet af vejledningsprojektet dels om mulighederne for optimering af sagsbehandlingen.
Frist for tilmelding.

8. Andet mødeforløb: Møde med fagchefer alene.

- Mødet bliver afholdt centralt i regionen – Fredericia.
- Halvdagsmøde.
- Deltagerne er opdelt i grupper på tværs af kommunerne.
- Oplæg og derefter drøftelse af de 6 emner i grupper. Opsamling i plenum.
- Drøftelse af om vejledningsmøde er et brugbart supplement til praksisundersøgelse.
- Mundtlig evaluering.
- Ankestyrelsen deltager i mødet især pga. evalueringen.

9. Udarbejdelse af rapport.

10. Offentliggørelsen af rapport.

Bilag 2 Ankestyrelsens brev af 20. januar 2010

? Ankestyrelsen

20. januar 2010

Analysekontoret/bma

Pilotprojekt om konvertering af en praksisundersøgelse til øget formidlingsaktivitet i kommunerne

Statsforvaltningerne og Ankestyrelsen har drøftet muligheden for, at Statsforvaltningerne kan konvertere en praksisundersøgelse til øget vejlednings- og formidlingsindsats i kommunerne. Disse drøftelser er dels foregået på direktørmødet den 6. november 2009 og dels ved møderækken med nævnene den 20. november 2009, hvor flere af principperne bag nærværende papir blev drøftet.

Baggrund

Baggrunden for drøftelserne er blandt andet, at både Ankestyrelsen, de sociale nævn og beskæftigelsesankenævnene har gennemført en del praksisundersøgelser, hvor resultaterne ikke har forbedret sig nævneværdigt gennem årene. Det gør sig gældende på alle lovgivningsområder, hvor de sociale nævn, beskæftigelsesankenævnene og Ankestyrelsen er kompetente som ankemyndigheder, selvom der naturligvis også er praksisundersøgelser, som viser positive resultater i forhold til sagsbehandlingen.

Behov for øget vejledning

Der synes på den baggrund at være behov for at øge vejlednings- og formidlingsaktiviteterne i forhold til kommunerne med henblik på at forbedre den kommunale sagsbehandling. Gennem en øget dialog med kommunerne vil det desuden være muligt at få afdækket andre mulige årsager til, at sagsbehandlingen ikke lever op til lovgivningens krav og Ankestyrelsens praksis.

Vi ved fra eksempelvis *Barnets Reform* og fra dialogmøder med kommunerne, at der er stor efterspørgsel i kommunerne efter vejlednings- og formidlingsaktiviteter fra såvel statsforvaltningerne som fra Ankestyrelsen.

I forbindelse med *Barnets Reform* og forhandlinger omkring satspuljemidler er der udtrykt ønske om og afsat midler til videre udvikling af Ankestyrelsens praksisundersøgelser på børneområdet, således at læringsperspektivet i forhold til kommunerne bliver prioriteret højere. Der ligger i forslaget tillige krav om øgede formidlingsaktiviteter om praksisundersøgelsens resultater, herunder en øget dialog med kommunerne.

At åbne op for muligheden for at konvertere en praksisundersøgelse med vejlednings- og formidlingsaktiviteter målrettet kommunernes sagsbehandling ligger i god tråd med disse ønsker. Med en fælles koordineret indsats kan der nås videre omkring, end Ankestyrelsen og nævnene kan på egne hæfter.

Praksisundersøgelser versus øgede vejledningsaktiviteter

Der er på det foreliggende hverken tilslutning til eller grundlag for at afskaffe nævnenes praksisundersøgelser. Der kan alene forventes tilslutning til, at et eller flere nævn kan konvertere en af deres undersøgelser til nogle aftalte vejlednings- og formidlingsaktiviteter i kommunerne. Ressourcemæssigt skal aktiviteterne for hvert nævn afspejle den praksisundersøgelse, som i givet fald ikke skal gennemføres.

Omfang

Det er Ankestyrelsens vurdering, at nævnenes vejlednings- og formidlingsaktiviteter i forhold til en enkelt af Ankestyrelsens praksisundersøgelser ikke ressourcemæssigt modsvarer en af nævnets praksisundersøgelser, blandt andet set i lyset af, at nævnene allerede i dag har en vejledningsforpligtelse overfor kommunerne.

Nævnenes indsats bør derfor dække flere aktiviteter, hvilket kunne være vejlednings- og formidlingsaktiviteter på områder, hvor der er konstateret forhold i kommunernes sagsbehandling, som kræver tilretning i forhold til gældende lovgivning og praksis. Det kunne for eksempel være viden fra Ankestyrelsens og nævnenes virke som ankemyndigheder, hvor vi løbende får viden om kommunernes sagsbehandling på mange lovområder.

Samarbejde

Ankestyrelsen og nævnene skal samarbejde om at udarbejde et koncept for, på hvilke præmisser nævnene fra 2010 kan konvertere et antal praksisundersøgelser til konkrete vejlednings- og formidlingsaktiviteter, således at disse aktiviteter ressourcemæssigt modsvarer gennemførelsen af en praksisundersøgelse.

Foreløbig har Statsforvaltningen Syddanmark og Statsforvaltningen Nordjylland udtrykt interesse for eventuelt at konvertere en praksisundersøgelse i 2010 til formidlings- og vejledningsaktiviteter, såfremt der kan opnås enighed om præmisserne for konverteringen.

Metode

Ankestyrelsen foreslår, at det enkelte vejlednings- og formidlingsprojekt, der skal erstatte en praksisundersøgelse, tager udgangspunkt i de seneste af Ankestyrelsens praksisundersøgelser, hvis resultater giver anledning til, at der sættes ekstra fokus på kommunernes sagsbehandling.

På baggrund af de udvalgte praksisundersøgelser aftaler nævnene og Ankestyrelsen fokus for vejlednings- og formidlingsindsatsen. Det kan være temaer, som for eksempel, krav til den relevante og tilstrækkelige arbejdsprøvning, krav til det relevante og tilstrækkelige dokumentationsgrundlag for afgørelsen og/eller krav til ressourceprofilen som et fremadrettet dialogværktøj, der skal belyse såvel ressourcer som barrierer mv.

På baggrund af drøftelserne udarbejder nævnene et oplæg om vejlednings- og formidlingsindsatsen, der afhandles med Ankestyrelsen på tilsvarende måde, som de hidtidige oplæg til praksisundersøgelser er blevet afhandlet med Ankestyrelsen inden iværksættelsen.

På baggrund af oplægget udarbejder nævnene undervisningsmateriale, der sammen med et antal realistiske cases kan danne rammen om formidlingsindsatsen. Ankestyrelsen kan stille anonymiserede sager til rådighed fra sine praksisundersøgelser, som kan danne grundlag for sådanne cases. Såfremt flere nævn ønsker at deltage i samme vejledningsprojekt, kan nævnene samarbejde om at udarbejde materialet. Oplægget og materialet afhandles med Ankestyrelsen.

På baggrund af formidlingsprojektet udarbejder nævnet et skriftligt materiale, der kan anvendes som vejledning af de kommunale sagsbehandlere i forbindelse med deres sagsbehandling. Materialet kan for eksempel indeholde tjeklister, fortolkningsbidrag og eksempler på god sagsbehandling på området. Materialet skal understøtte læringsperspektivet, og sendes elektronisk til de kommunale sagsbehandlere i regionen.

Evaluering

Der skal foretages en formaliseret evaluering og opfølgning på projektet for at sikre, at formidlingsindsatsen har den kvalitet og det omfang, der er aftalt. Desuden skal evalueringen sikre opsamling af projekterfaringerne med henblik på tilpasning og videreudvikling af metoden fremadrettet med henblik på at optimere læringsaspektet for kommunerne af praksisundersøgelserne.

Som led i en evaluering af vejlednings- og formidlingsprojektet kan nævnet gennemføre en praksisundersøgelse eller anden sagsopfølgning på et af de udvalgte områder med henblik på at vurdere, om den kommunale sagsbehandling på området er blevet bedre. Kommunerne bør allerede i forbindelse med formidlingsprojektet gøres bekendt med, at nævnet eventuelt efterfølgende vil gennemføre en praksisundersøgelse eller anden sagsopfølgning på området. Det forudsættes, at der i en opfølgende praksisundersøgelse vil indgå afgørelser, kommunen har truffet efter afholdelsen af formidlingsprojektet.

Ydermere kan det overvejes, om ankestatistikken kan anvendes som led i en evaluering, fx hvis der sker en nedgang i antallet af hjemviste eller ændrede sager på området, kan det være udtryk for, at kommunerne er blevet bedre til at oplyse sagerne og træffe korrekte afgørelser.

Forslag til pilotprojekt

Ankestyrelsen har besluttet at gennemføre praksisundersøgelser i 2010 på følgende områder:

- Fleksjob og ledighedsydelse – forventes afsluttet medio maj
- Sygedagpenge – nye opfølgningsinitiativer – forventes afsluttet primo november
- Kontanthjælp – nye sanktionsregler – forventes afsluttet medio november
- Merudgifter efter servicelovens § 100 – forventes afsluttet ultimo december
- Udsatte børn og unge – forventes afsluttet medio november

Det har været drøftet, om praksisundersøgelsen om merudgifter kunne danne rammen om et vejlednings- og formidlingsprojekt i 2010. Eftersom kommunerne skal nå at træffe det fornødne antal afgørelser efter den nye praksis, vil praksisundersøgelsen først være gennemført ved udgangen af 2010.

Det vil derfor ikke være muligt, at anvende denne praksisundersøgelse til et pilotprojekt før i 2011.

Det samme gør sig gældende med de øvrige praksisundersøgelser, bortset fra praksisundersøgelsen om fleksjob og ledighedsydelse. Denne undersøgelse forventes at være tilendebragt i maj 2010.

Såvel praksisundersøgelsen i 2006 om fleksjob som en tilsvarende praksisundersøgelse i 2008 viser store udfordringer for kommunerne i sagsbehandlingen af disse sager. Det er forventningen af undersøgelsen i 2010 vil vise nogenlunde tilsvarende resultater. Derfor forekommer den velegnet til at danne grundlag for et pilotprojekt, hvor et eller flere nævn tilrettelægger et fokuseret formidlings- og vejledningsprojekt med henblik på at forbedre den kommunale sagsbehandling på området.

Ankestyrelsen gennemførte i 2009 4 praksisundersøgelser om henholdsvis bevilling af førtidspension, boligindretninger, revalidering og om anbringelse af børn og unge. Praksisundersøgelserne om boligindretninger og revalidering viste pæne resultater. Der er på nuværende tidspunkt derfor ikke behov for særskilt fokus på sagsbehandlingen på disse områder. På området for udsatte børn og unge har Ankestyrelsen særlige forpligtelser. Vi har fået økonomiske midler til at videre udvikle konceptet for praksisundersøgelser på dette område, og forøge formidlings- og vejledningsindsatsen i kommunerne. Dette område er derfor på nuværende tidspunkt ikke egnet til at bruge til et pilotprojekt med nævnene.

Praksisundersøgelsen om førtidspension viste en mindre forbedring i sagsbehandlingen i forhold til tidligere tilsvarende undersøgelser. Der er dog fortsat forbedringspotentiale særligt i forhold til for eksempel dokumentationsgrundlaget, udviklingsorienteret anvendelse af ressourceprofilerne, iværksættelse af hensigtsmæssige arbejdsprøvninger og anvendelse af oplysninger fra borgeren om for eksempel fritidsinteresser, i forhold til udvikling af ressourcer, der kan bruges på arbejdsmarkedet.

Proces

Notatet sendes i høring i de sociale nævn og beskæftigelsesankenævne.

I forbindelse med høringen tilkendegiver nævnene, om de er interesserede i at deltage i et pilotprojekt, hvor den ovenfor skitserede metode anvendes i forhold til Ankestyrelsens praksisundersøgelser om bevilling af førtidspension fra 2009 og bevilling af fleksjob og ledighedsydelse fra 2010.

Der lægges særlig vægt på praksisundersøgelsen om fleksjob med passende inddragelse af resultater fra praksisundersøgelsen om førtidspension på områder, der er beslægtede med sagsbehandlingen på fleksjobområdet. Det drejer sig for eksempel om tilrettelæggelsen af den relevante arbejdsprøvning, hensigtsmæssig anvendelse af arbejdsevne metoden, særligt ressourceprofilen og krav til dokumentationsgrundlaget inden kommunen kan træffe en lovmedholdelig afgørelse.

Der vælges 1 – 2 nævn til at deltage i pilotprojektet. Disse nævn kan undlade at gennemføre den ene af de to praksisundersøgelser, som Statsforvaltningen ellers skulle gennemføre.

Den videre proces aftales med den eller de nævn, som ønsker at deltage i pilotprojektet.

Metoden skal efterfølgende evalueres i lyset af erfaringerne fra pilotprojektet i 2010, med henblik på en videre udvikling af metoden og dens anvendelse i 2011.

Tentativ tidsplan bliver herefter:

- Januar 2010: Høring af nævn m.fl. over notat om projekt
- Februar 2010: Udvælgelse af 1 – 2 nævn.
- Februar – maj 2010: Udvikling af formidlingsmetode (nævn, AST)
- Marts 2010: Valg af evaluator, Ramme for evaluering
- Maj – Juni 2010: Konkretisering og operationalisering af formidlingsmateriale i forhold til praksisundersøgelse om Førtidspension (2009) og praksisundersøgelse om fleksjob og ledighedsydelse (2010) (nævn)
- August – september 2010: Planlægning af formidlingsaktiviteter med kommunerne (nævn)
- August – September 2010: Udvikling af evalueringsmetode og aktiviteter
- Oktober - November 2010: gennemførelse af nævnenes formidlingsaktiviteter
- December 2010. Nævnenes afrapportering til AST om forløb
- Januar – Maj 2011: Evaluering af formidlingsindsats (de præcise deadlines afpasses efter kravene til afrapportering ift. statsforvaltningernes resultatkontrakter).

[1]

Det må dog allerede nu antages, at der er behov for at gennemføre en styrket formidlingsindsats i 2011 på baggrund af Ankestyrelsens praksisundersøgelse fra 2010 om merudgifter ved forsørgelsen, jf. servicelovens § 100.

Bilag 3 Brev til arbejdsmarkedscheferne af 3. juni 2010

03-06-10

Kære arbejdsmarkedsdirektør.

Formålet med dette brev er at give dig en orientering om et nyt initiativ, som Beskæftigelsesankenævnet har sat i værk i samarbejde med Ankestyrelsen. Vi har brug for lidt hjælp fra dig for få initiativet til at blive en succes.

Som bekendt har såvel Det Sociale Nævn som Beskæftigelsesankenævnet en forpligtelse til at vejlede kommunerne, ligesom vi skal sørge for at koordinere kommunernes praksis og påse, at denne er lovlig. Dette gøres dels med de konkrete afgørelser vi træffer, dels med den telefoniske "hotline" til nævnsekretariatet og dels med de årlige praksisundersøgelser, hvor vi indkalder og vurderer et antal upåankede sager fra udvalgte kommuner.

Praksisundersøgelserne afsluttes med, at vi udsender en undersøgelsesrapport og holder vejledningsmøder med de undersøgte kommuner, ligesom de øvrige kommuner har mulighed for i et vist omfang at få vejledningsmøder om det aktuelle emne.

Beskæftigelsesankenævnet har sammen med Ankestyrelsen besluttet, at vi i år vil prøve at gå andre veje. Baggrunden herfor er, at vi gennem årene har oplevet, at Ankestyrelsens og nævnenes vejledning har svært ved at "bundfælde sig" i kommunerne, og at vi således ofte ser de samme fejl gentage sig i efterfølgende praksisundersøgelser.

Beskæftigelsesankenævnet i Syddanmark gennemfører derfor i 2010 et pilotprojekt om vejledning af kommunerne som, hvis det bliver en succes, skal danne rammen om tilsvarende tiltag for landets øvrige nævn.

Beskæftigelsesankenævnets sædvanlige praksisundersøgelse udgår derfor i år og erstattes med vejledningsprojektet.

Vejledningen tager udgangspunkt i den landsdækkende praksisundersøgelse om fleksjob og revurdering af fleksjob (jf. aktivlovens § 74 c), som Ankestyrelsen netop er ved at færdiggøre.

Vejledningen vil bestå af et heldagsmøde for sagsbehandlere og fagchefer samt et efterfølgende halvdagsmøde for fagcheferne.

Deltagerne i vejledningsforløbet er dels sagsbehandlere i jobcentrene, der arbejder med udredning af arbejdsevne og indstilling om fleksjob og dels sagsbehandlere, der bevilger/visiterer til fleksjob eller giver afslag på fleksjob (fleksjobteam, afgørelsesenhed og lign.) samt deres fagchefer.

Der kan deltage 6 sagsbehandlere og 2 fagchefer fra hver kommune.

Vi finder det vigtigt, at fagcheferne også deltager, idet de er en vigtig forudsætning for implementeringen og den videre læring. Ved fagchefer forstår vi ledere, som er tæt på "den daglige drift" i de forskellige enheder.

Jeg vil derfor bede dig om at udpege en fagchef fra hver af de to enheder. Fagchefen fra afdelingsskoleenheden skal desuden fungere som nævnets kontaktperson i kommunen.

Af hensyn til den videre planlægning vil jeg bede dig om at give mig navnene på de pågældende snarest muligt og senest den 18. juni 2010. Navnene sendes til fuldmægtig Irene Jørgensen på mail xxx@statsforvaltning.dk .

Vi har inddelt de syddanske kommuner i 5 grupper, som følges ad gennem vejledningsforløbet:

1. Kerteminde, Nordfyn, Middelfart, Nyborg og Odense (31. august 2010 i Odense)
2. Esbjerg, Fanø, Varde og Vejen (2. september 2010 i Vejen)
3. Fredericia, Kolding, Vejle og Billund (7. september 2010 i Fredericia)
4. Haderslev, Aabenraa, Sønderborg og Tønder (8. september 2010 i Aabenraa)
5. Assens, Faaborg-Midtfyn, Svendborg, Langeland og Ærø (9. september 2010 i Odense)

Vi vil på møderne "bygge ovenpå" Ankestyrelsens dialogmøder om praksisundersøgelsen og gå mere i dybden med teoretiske og praktiske spørgsmål, som undersøgelsen giver anledning til. Vi vil desuden arbejde med konkrete cases i grupper på tværs af kommunerne, ligesom vi vil drøfte metoder for videndeling mv.

Den 16. november 2010 afholdes et møde for fagcheferne, hvor der arbejdes med hvilke tiltag, vejledningsdagen har givet anledning til, ligesom det drøftes, hvordan man kan fastholde fokus på læring og videndeling.

Kommunerne vil blive inddraget i en afsluttende evaluering, som skal danne grundlag for den videre planlægning af den landsdækkende vejledningsindsats.

Vi håber, at I vil få glæde af projektet.

Med venlig hilsen

Hannah Brandt
kontorchef

Bilag 4 Mail til kommunen af 7. juli 2010

Kære kontaktperson!

sendt 07-07-2010 09:06

Idet vi henviser til Beskæftigelsesankenævnets brev af 3. juni 2010 er vi nu nået så langt i planlægningen at vi har lavet et program, som sendes vedhæftet.

Som vi skrev i brevet har vi inddelt de syddanske kommuner i 5 grupper, som mødes som følger:

1. Kerteminde, Nordfyn, Middelfart, Nyborg og Odense den 31. august 2010 i Mødecenter Odense, Buchwaldsgade 48, Odense C
2. Esbjerg, Fanø, Varde og Vejen den 2. september 2010 i Vejen Idrætscenter, Petersmindevej 1, Vejen
3. Fredericia, Kolding, Vejle og Billund den 7. september 2010 i Uddannelsescentret Fredericia, Mosegårdsvej 2, Fredericia
4. Haderslev, Aabenraa, Sønderborg og Tønder den 8. september 2010 i Folkehjem, Haderslevvej 7, Aabenraa
5. Assens, Faaborg-Midtfyn, Svendborg, Langeland og Ærø den 9. september 2010 i Mødecenter Odense, Buchwaldsgade 48, Odense C

Vi vil nu bede jer meddele det samlede deltagertal fra jeres kommune med angivelse af navn, funktion og mail-adresse. Vi er opmærksomme på, at nogen af jer allerede har oplyst navnene på deltagerne, men da vi gerne vil have et overblik over "hvem der laver hvad", og også gerne vil lave en samlet mailliste over deltagerne, håber vi, at I vil have ulejlighed med at sende navnene igen.

Vi vil gerne have navnene så hurtigt det nu kan lade sig gøre her i ferietiden, men senest den 14. august 2010, idet vi skal give besked til mødestederne om endeligt deltagerantal. I skal sende til xxx@statsforvaltning.dk .

Hvis der er spørgsmål, kan I sende en mail til undertegnede på ovennævnte mailadresse eller ringe på 7256xxxx indtil den 22. juli 2010, hvor jeg går på ferie.

Vi glæder os til at se jer!

Med venlig hilsen

på vegne af projektgruppen
Irene Jørgensen
Beskæftigelsesankenævnet

Bilag 5 Brev til Ankestyrelsen af 25. august 2010

Ankestyrelsen
Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K
att. Analysekontoret

25-08-2010

Pilotprojekt 2010 – Beskæftigelsesankenævnet i Syddanmark.

Hermed en foreløbig status på det igangværende pilotprojekt om vejledning af kommunerne på grundlag af Ankestyrelsens praksisundersøgelse om flexjob og ledighedsydelse.

Der er berammet 5 heldagsmøder for sagsbehandlere og fagchefer og et efterfølgende halvdagsmøde udelukkende for fagchefer.

De 5 møder afvikles i perioden 31. august til 9. september i hhv Odense (2 stk.), Vejen, Fredericia og Aabenraa. Kommunerne er grupperet efter, hvem vi tænker kan have en interesse i at arbejde sammen. De kommuner, som ikke har selvstændige jobcentre, er inviteret med som en slags "observatører", idet de har udtrykt interesse herfor. Desuden er Beskæftigelsesregion Syddanmark inviteret, og de vil deltage i et eller flere af møderne. Endelig er Ankestyrelsen repræsenteret ved det første af møderne som "parthaver" i projektet.

Vi har udarbejdet kursusmapper til vejledningsdagene. Et eksempel herpå vedlægges til orientering. Vi har valgt at lade deltagerlister med mailadresser indgå i kursusmappen for at understøtte evt. senere netværksaktiviteter mellem deltagerne.

Vi har gjort den erfaring, at sagsbehandlingen i forhold til flexjob og ledighedsydelse er organiseret særdeles forskelligt i de syddanske kommuner. Dette har givet os en del vanskeligheder i forhold til at "få fat" i de relevante deltagere til vejledningsdagene. Vi har været nødt til i vidt omfang at lade kommunerne selv definere, hvem de opfatter som relevante, da vi ikke har forudsætningerne for at vurdere dette nærmere. Det er derfor ret uens fra kommune til kommune, hvor mange sagsbehandlere hhv. fagchefer, man har valgt at sende.

Vi har desuden gjort den erfaring, at det er ligeså "besværligt" at få kommunerne til at sende deltagere til vejledningsmøder, som det er at få dem til at indsende sager til praksisundersøgelser. Vi har derfor måttet bruge en del ressourcer på at følge op, rykke for svar osv. Selv om alle, som vi har talt med, synes det er et godt og relevant initiativ, er det åbenbart svært for kommunerne at finde ressourcerne til at deltage.

Denne erfaring har fået os til at skifte spor i forhold til en del af programmet for vejledningsmøderne. Oprindeligt var det hensigten, at kommunerne skulle "have lektier for", idet de skulle vurdere en eller flere anonymiserede sager eller konstruerede cases, inden de kom til vejledningsmødet. Vi har ikke anset denne model for realistisk jf. de vanskeligheder, som er beskrevet ovenfor. Vi har i stedet valgt en model, hvor deltagerne kommer "tomhændede", således at aktiviteterne alene foregår på vejledningsmødet (og forhåbentlig bagefter).

For så vidt angår programmet for vejledningsdagene bemærkes:

- Deltagerne bliver fra starten af mødedagen placeret i grupper således, at der er repræsentanter for alle deltagende kommuner i hver gruppe. Vi laver ikke en særlig gruppe for chefer som oprindeligt planlagt, da det vil være meget uens fra møde til møde, hvor stor denne gruppe vil blive. Formålet med grupperne er at få en så bred diskussion som muligt og at give deltagerne mulighed for at få kendskab til andre kommuners metoder.
- Formiddagen vil bestå i en gennemgang af regler og praksis i forhold til flexjob og ledighedsydelse med særligt fokus på de problemområder, som Ankestyrelsens undersøgelse har afdækket. Vi forventer, at der på trods af formen vil være en del spørgsmål og diskussion undervejs. Det er i hvert fald noget, som vi vil lægge op til.
- Workshop 1 vil tage udgangspunkt i en case, som vi har lavet på baggrund af praksis i nævnet. Den er konstrueret til at skulle dække en del af de mest centrale problemstillinger, som praksisundersøgelsen har afdækket. Vi har ladet det stå åbent, hvad resultatet skal være, og det er således deltagerne, der i gruppen skal beslutte, hvordan sagen skal "ende" og begrunde hvorfor.
- Workshop 2 drejer sig om, hvordan man kan sikre sig, at de informationer, som fx et flexjobteam modtager fra mange forskellige kilder, omdannes til brugbar viden, som deles og udvikles i gruppen. Vi lægger op til en drøftelse i grupperne, hvor det synliggøres, hvilken videndelingsskiltur, der findes på ens arbejdsplads, ligesom man drøfter styrker og svagheder ved de forskellige kulturer og metoder. Deltagerne opfordres til at komme med konkrete forslag til forbedringer, som man kan arbejde videre med umiddelbart efter vejledningsdagen.
- Efter hver gruppedrøftelse følger en drøftelse i plenum, hvor vi forsøger at samle op på de overordnede konklusioner og på de konkrete forslag, som man kan arbejde videre med.
- Vi tager referat af alle vejledningsmøderne. Vi har prioriteret at sætte en medarbejder af alene til denne opgave, da vi finder referaterne vigtige både af hensyn til afrapportering og evaluering af projektet, og fordi vi vil tage udgangspunkt i referaterne, når vi på det efterfølgende chefmøde vil spørge til, hvilke initiativer der er sat i værk i kommunerne.
- Det efterfølgende møde for fagchefer er tænkt som en slags "garanti for forandring". Mange har sikkert oplevet at få gode ideer på kurser mv., som desværre "druknar", når man er tilbage i hverdagen igen. Vi håber, at det efterfølgende chefmøde kan medvirke til at man holder fast i de gode intentioner og fører dem ud i livet.
- Oplæggene vil blive varetaget af en gruppe på 4 erfarne sagsbehandlere, som alle tidligere har medvirket ved praksisundersøgelser, kommunemøder og undervisning. Alle vil deltage i det første vejledningsmøde for at sikre "fælles

fodslag" og rette ind, hvis noget skal ændres. De efterfølgende møder vil blive varetaget af 2 oplægsholdere og referenten. Sagsbehandlerne kan dække hinandens områder, så vi er garderet ved sygdom og lign. ligesom de kan supplere hinanden undervejs.

- Jeg indleder alle vejledningsdagene, da jeg finder det vigtigt at sætte projektet ind i en større sammenhæng med vores og Ankestyrelsens forpligtelse til praksiskoordinering.
- Deltagerne vil blive bedt om at udfylde et evalueringsskema, inden de forlader mødet, ligesom vi vil forsøge at samle op mundtligt ved mødets slutning, afhængigt af, hvad der er tid til.

Vi vender tilbage med en orientering, når de 5 kommunemøder er gennemført.

Med venlig hilsen

Hannah Brandt
kontorchef

Bilag 6 Brev til fagcheferne af 7. oktober 2010

07-10-2010

Kære fagchefer på fleksjobområdet.

Vi er nu færdige med de 5 kommunemøder.

Vi har samlet evalueringerne fra møderne i et skema, som vedlægges til jeres orientering.

Vi har desuden samlet alle forslag og bemærkninger, som kom frem under hhv. gruppediskussioner og plenumdiskussioner på de 5 møder i en bruttoliste, som vedlægges til jeres inspiration.

Sidste led i pilotprojektet er som bekendt det møde, som holdes for fagcheferne

Tirsdag den 16. november 2010 kl. 09.30-11.30

i Uddannelsescenter Fredericia.

Vores plan for mødet er at dele det op i dels en drøftelse af emner, som er aktuelle i forhold til Ankestyrelsens undersøgelse og vores vejledningsmøder og dels en mere generel drøftelse af praksisundersøgelser og vejledningsmøder samt koordinering og vejledning i øvrigt.

Nedenstående emner vil blive drøftet i første del af mødet. Vi vil derfor opfordre jer til at drøfte emnerne med jeres team inden mødet.

- 1 Hvad kan I gøre for at få mere fokus på borgerens ressourcer, - også i fritiden -, når det skal vurderes om borgerens arbejdsevne er varigt/væsentligt nedsat?
- 2 Hvad kan I gøre for, at arbejdsprøvning/afklaring tilrettelægges individuelt, samtidig med at ressourcerne sættes i fokus?
- 3 Hvad kan I gøre for, at ressourceprofilen kommer til at indeholde alle relevante oplysninger, og at beskrivelsen af borgerens ressourcer er fyldestgørende?
- 4 Hvad kan I gøre for, at de sager, der skal revurderes, tages frem og afsluttes rettidigt?
- 5 Hvad har I arbejdet videre med i forhold til videndeling?

6 Hvad ser I herudover som indsatsområder, der skal arbejdes videre med?

I anden del af mødet vil vi bl.a. gerne høre jeres mening om, hvorvidt vejledningsforløb er et brugbart supplement til/erstatning for traditionelle praksisundersøgelser.

Kontorchef Morten Starch Lauritsen fra Ankestyrelsens analyseafdeling deltager i mødet.

Som tidligere oplyst opfordrer vi jer til at sende 1-2 fagchefer på fleksjobområdet til mødet.

Send venligst navne på deltagerne til Irene Jørgensen på mail xxx@statsforvaltning.dk **senest fredag den 22. oktober 2010.**

Med venlig hilsen

Hannah Brandt
kontorchef

Bilag 7 Brev til Ankestyrelsen af 8. oktober 2010

08-10-2010

Ankestyrelsen
Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K

Vedr.: Pilotprojekt i Syddanmark 2010.

I fortsættelse af mit brev af 25. august 2010, kan jeg nu oplyse følgende:

De 5 heldagsmøder med hhv. sagsbehandlere og fagchefer er blevet afviklet som planlagt. Der var tilmeldt 144 deltagere fra 19 kommuner. Der var nogle afbud til hvert møde, men enkelte kommuner valgte at sende andre deltagere end de forhindrede, og alle møderne blev oplevet som "velbesøgte". Ærø, Langeland og Fanø var inviteret, selvom de ikke har jobcentre, men de valgte ikke at deltage. Ankestyrelsen og Beskæftigelsesregion Syd deltog i det første af møderne, som fandt sted i Odense.

Alle deltagere har udfyldt et evalueringsskema, som vi har samlet i et fælles skema. Skemaet vedlægges til orientering.

Vi har taget referat af alle fem møder og har på baggrund heraf udarbejdet en bruttoliste over de emner, som kom frem i forbindelse med drøftelserne både i grupper og i plenum, og som vi vil opfordre de kommunale chefer til at arbejde videre med. Bruttolisten vedlægges.

Næste led i projektet er at indkalde de kommunale chefer til det møde, som er berammet til den 16. november 2010. Som det fremgår af den vedlagte indkaldelse med program for mødet, er det vores hensigt at lade drøftelserne tage udgangspunkt i bruttolisten. Vi vil desuden tage en drøftelse med cheferne om effekten af vejledningsdage kontra praksisundersøgelser.

Vi har anmodet Ankestyrelsens analysechef Morten Starch Lauritsen om at deltage i mødet, hvilket han har indvilget i.

Vi vender tilbage, når ovennævnte møde er afviklet.

Med venlig hilsen

Hannah Brandt
kontorchef

Bilag 8 Program for vejledningsmøde



Program

Kl. 9.30 - 10.00 Ankomst og morgenmad

Kl. 10.00 -10.15 Indledning ved kontorchef Hannah Brandt

Visitation til fleksjob og vurdering/revurdering

Med udgangspunkt i reglerne for fleksjob, Ankestyrelsens praksisundersøgelse 2010 samt Ankestyrelsens praksis på området vil vi bruge formiddagen til at komme med et oplæg om hvilke betingelser der ska være opfyldt for at blive omfattet af personkredsen for fleksjob. Det vil sige, hvornår er arbejdsevnen varigt og væsentligt nedsat og hvornår kan man sige at alle relevante foranstaltninger har været iværksat. Endvidere vil vi komme ind på hvad der forstås ved en fyldestgørende ressourceprofil.

Som afslutning på formiddagen vil vi sige noget om opfølgning på fleksjobsager, primært set i forhold til tidsfrister.

Kl. 12.00 - 12.45 Frokost

Workshop 1 Med baggrund i formiddagens oplæg arbejder vi med en case, og workshoppen afsluttes med en fælles drøftelse af de problemstillinger som har givet anledning til diskussioner i gruppen.

Workshop 2 Videndeling og vidensdelingskultur. Hvad kan man gøre for at sikre, at den relevante viden er tilstede i en sagsbehandlergruppe? Hvordan kan man sikre, at denne viden faktisk anvendes af alle? Hvordan kan man etablere et udviklende og inspirerende, fagligt miljø? Drøftelse i workshops mhp at få gode ideer, som man kan arbejde videre med, når man kommer "hjem".

Kl. 15.30 - 16.00 Opsamling fra workshop og evaluering/afslutning

Bilag 9 Case til workshop 1

Case:

Anders Andersen er 47 år og er uddannet mekaniker. På grund af følger efter arbejdsskade i den ene skulder, som han havde pådraget sig ved et fald på værkstedet, og begyndende slidgigt i det ene knæ, blev han i september 2008 sygemeldt. Skaden var anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen, og i den forbindelse var der lavet en speciallægeerklæring, hvoraf fremgik, at funktionen i skulderen var varigt nedsat, og hans arbejdsevne blev vurderet nedsat med 15%.

Efter ca. ½ års sygdom blev der lavet ressourceprofil, hvoraf fremgår, at han efter endt skolegang kom i lære som mekaniker, og han blev ansat på det værksted, hvor han var udlært. Om hans sociale forhold fremgår, at han blev gift først i tyverne og parret fik herefter 3 børn i løbet af 6 år.

Da det ikke var muligt at vende tilbage til mekanikerværkstedet på grund af de gener han har fik AA bevilget virksomhedsrevalidering indenfor lettere lager-arbejde, og han fik truckcertifikat.

Han fik herefter ansættelse på et non-food lager, men blev efter 4 måneder igen sygemeldt på grund af gener fra skulder og knæ.

I samarbejde mellem virksomheden, kommunen og AA fik han andre og mindre belastende arbejdsfunktioner på lageret, men efter kort tid meddelte han, at han ikke kunne klare arbejdet fuld tid. Det er ikke nærmere beskrevet, hvilke funktioner han ikke kan klare.

Der blev indhentet lægelige oplysninger, og i den forbindelse blev han sendt til røntgenundersøgelse. Der kunne ikke påvises forværring i lidelsen i skulderen eller i knæet. AA blev henvist til fysioterapeut, som instruerede i nogle øvelser, som skulle styrke muskulturen, og derved afhjælpe generne.

Han blev derefter igen afprøvet på lageret i arbejdsfunktioner, der ikke belastede skulder og knæ, men efter 3 måneder var han fortsat ikke i stand til at arbejde på fuld tid – han kunne højst arbejde 3-4 timer dagligt. Arbejdspladsen var glade for at have AA i virksomheden, og ville gerne ansætte ham i et fleksjob.

Ved en opfølgningssamtale med socialrådgiveren efter næsten et års sygefravær kommer det frem, at han og hustruen skal skilles, idet de ikke længere sammen kan klare de sociale belastninger i familien.

Ressourceprofilen bliver opdateret med de nye sociale oplysninger og socialrådgiveren indstiller AA til fleksjob, idet det vurderes, at AA ikke vil kunne vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked.

Bilag 10 Ressourceprofil til case

Stamoplysninger:

Cpr. nr.: 140763-

Navn: Anders Andersen

Adresse: Gyvelvænget 7, Udby

- 1) Uddannelse.
9-års skolegang, herefter udlært mekaniker i 1984
- 2) Arbejdsmarkedserfaring.
Arbejdet som mekaniker fra 1984 på det værksted hvor han blev udlært . Det har været forsøgt at fastholde ham i arbejdet der, men det kan han ikke klare.
Har herefter været i virksomhedsrevalidering på et lager og han har fået truckcertifikat. Men han har kun kunnet arbejde 3-4 timer dagligt, hvorefter han skulle hjem og hvile sig, førend han kunne lave noget igen.
- 3) Interesser.
Familien bor i et gammelt hus med stor have. Huset var ikke renoveret da det blev købt, og der er derfor behov for reparationer og forbedringer. Havearbejdet tager også meget tid, men han holder meget af at arbejde i haven, de har en stor køkkenhave. Har ikke nogen fritidsinteresser herudover – ser gerne sport i fjernsynet. Derudover bruger han og hustruen meget tid sammen med deres familien, der for en stor del bor i nærheden.
- 4) Sociale kompetencer, herunder konfliktberedskab.
AA var i skoletiden ret isoleret – var ikke så god til det boglige og havde ikke så mange kammerater. Han trak sig, hvis der var optræk til konflikter. Han hjalp meget til på forældrenes gård, både i marken og i stalden
- 5) Omstillingsevne.
Han har ikke tidligere erfaring hermed. Han har kun været på den samme arbejdsplads.
I forbindelse med virksomhedsrevalideringen viste han gode evner for omstilling til de nye opgaver, ligesom han fint klarede truckfører kurset.
- 6) Indlæringsevne, herunder intelligens.
Er i stand til at indlære nye praktiske ting – har et godt håndslag.
- 7) Arbejdsrelevante ønsker.
Vil gerne arbejde indenfor sit fag, men på grund af følger efter arbejdsskaden og problemer med det ene knæ kan han ikke længere arbejde med traditionelt mekanikerarbejde. som ofte kræver at man skal ligge på knæ, ligesom der ofte er tale om akavede arbejdsstillinger, som han ikke kan klare efter sin skulderskade. På værkstedet er der ikke så mange moderne hjælpemidler – det er et lille gammeldags værksted med kun en mekaniker udover ham selv, samt mester og en lærling.
- 8) Præstationsforventninger.
Vil gerne lave sit arbejde så godt som muligt – tager sig det meget nær, hvis en bilreparation ikke har været i orden.
- 9) Arbejdsidentitet.
Vil meget gerne fortsætte med at arbejde. Er altid mødt til tiden og har tit arbejdet udover normal arbejdstid hvis det var nødvendigt uden beregning
- 10) Bolig og økonomi.
Bor med hustru i et gammelt nedlagt husmandssted. Billig husleje. Det yngste barn på 17 år bor fortsat hjemme. Hans hustru er 46 år og er uddannet social- og sundhedsassistent og arbejder i hjemmeplejen. Også hun har begyndende gener i bevægeapparatet efter mange års fysisk

belastende arbejde.

Indtil sygemelding god økonomi, men det kan mærkes, at han nu har fået sygedagpenge i en længere periode.

11) Sociale netværk.

Kun meget få venner. Har tæt forhold til to voksne børn og hans egne 3 søskende, der bor i nærheden.

12) Helbred.

Indtil arbejdsskaden i 2004 har han altid haft et godt helbred – meget få sygedage. Skaden skete da han gled i noget olie på gulvet i værkstedet og faldt uheldigt ned på den ene skulder. Endvidere har han i de senere år fået tiltagende ondt i det ene knæ, hvilket ifølge lægen skyldes slidgigt. Der foreligger speciallægeerklæring udarbejdet i forbindelse med arbejdsskadesagen. Det fremgår heraf, at der er varig funktionsindskrænkning i højre skulder, som medfører, at han ikke kan arbejde i yderstillinger.

Samlet vurdering:

Pgl. har på grund af arbejdsskade varigt nedsat arbejdsevne i forhold til skulderbelastende arbejde. Hertil kommer slidgigt i det ene knæ. Er forsøgt revalideret til lagerarbejder, men kan ikke klare dette arbejde. Han har kun kunnet klare 3-4 timers arbejde dagligt. Der skønnes ikke mulighed for yderligere revalidering, idet han ikke er motiveret herfor, ligesom han ikke kan klare en boglig uddannelse.

Ut vurderer derfor, at det ikke vil være muligt for ham at vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked, og der indstilles til fleksjob.

Bilag 11 Spørgsmål til workshop 1

1. Er AAs arbejdsevne varigt nedsat?
2. Er AAs arbejdsevne tilstrækkeligt belyst via arbejdsprøvning?
3. Er ressourceprofilen tilstrækkeligt dækkende?
4. Hvilke barrierer og i særdeleshed ressourcer har AA
5. Er AAs arbejdsevne væsentligt nedsat?
6. Skal AA have fleksjob?

Bilag 12 Spørgsmål til workshop 2

1. Hvilken form for videndeling har I på jeres arbejdsplads?
2. Hvad fungerer godt?
3. Hvad kan forbedres?
4. Hvad vil I gerne arbejde videre med, når I kommer hjem?

Bilag 13 Samlet evaluering fra vejledningsmøderne



Vejledningsmøde om fleksjob – evaluering - samleskema Samlet evaluering

Dato:.....

Deltagende kommuner:.....

Mødedeltagerne:

- a. Sagsbehandlere: ...70.....
- b. Teamledere mv.: ...23.....
- c. Områdechefer mv.: ...1.....
- d. Medlemmer af flexteam: ...18.....
- e. Andet: ...12.....

Har tidligere deltaget i praksisundersøgelser :41

Har tidligere deltaget i dialogmøder:21

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke
OPLÆG:				
Var oplæggene relevante?	81	42	1	
Tilførte oplæggene ny viden?	19	69	34	
WORKSHOP 1:				
Var workshop 1 med til at afdække centrale problemstillinger?	41	65	11	2
Var der områder som casen ikke kom omkring?	9	32	48	9
WORKSHOP 2:				
Var der i workshop 2 en god drøftelse?	66	44	5	
Kom der brugbare forslag frem til konkrete forbedringer?	25	74	15	
SAMLET:				
Samlet set fået brugbare input i forhold til det videre arbejde?	38	73	19	

Bemærkninger:

- God dag – dejlig åben atmosfære.
- God dag med relevant indhold. Spændende med finjustering af vores specielle fag.

- Kunne godt bruge uddybende oplæg – praksis – udførelsen af arbejdsopgaverne.
- Jeg syntes det har været interessant at deltage. Godt at få afgørelser der kan bruges i den videre sagsbehandling.
- Syntes det er vigtigt, at man på tværs af kommunerne drøfter dette fagområde. Da det er yderst kompleks. Revurderingsområdet bør dog præciseres.
- God og relevant dag, god idé med dialog/vejledningsmøder.
- God viden som flere bør få. Kunne godt have brugt et konkret eksempel på en god og dårlig arbejdsprøvningsbeskrivelse.
- God dag – rigtig fint med dialogen
- Mere tid i forhold til første del/oplæg
- Jeg syntes det har været en god måde at få viden på. Ville nok ikke have læst praksisundersøgelsen.
- Flere tilbagemeldinger til kommuner. Kunne der i ankesager være ris/ros til sagsbehandler – altså udviklingsrettet.
- Workshop 2 måske nedtones ift. Selve emnet. Bedre at anvende tid på gennemgang af cases.
- Det er vigtigt at møderne fastholdes – det vil klart understøtte implementeringen af Ankestyrelsens praksis. Derudover er erfaringsudveksling meget givende.
- Godt arrangement – udmærket sted. Vi kunne godt tænke os, at der er mere dialog med Statsforvaltningen – gerne have en herud til undervisning omkring arbejdsprøvning
- Godt og brugbart
- Ganske udbytterig dag – men workshop 2 bliver der brugt for meget tid på ift. emnet.
- Burde være i kommunerne så flere medarbejdere kunne få viden direkte og ikke gennem 3. håndsoverdragelse. Workshop varede for lang tid.
- Dejligt med udveksling mellem kollegaer i forskellige kommuner.
- Jo mere konkret fremlæggelse bliver, jo bedre. Gerne helt konkrete oplæg om hvad en god beskrivelse af arbejdsvejen eller arbejdsprøvning er, samt hvilke forventninger der er til en profil.
- Godt med workshop og drøftelse i blandet gruppe.
- Godt initiativ.

- Casen var for let, manglede de problemstillinger som er vanskelige. Få gode diskussioner i forbindelse med oplæggene.
- Case 1 – for lidt kød på case i forhold til deltagernes viden/erfaring
- Jeg syntes emnet fleksjob er yderst relevant, men i forhold til min erfaring/kompetence har det ikke bidraget med noget nyt – derfor bliver dagen også lidt lang.
- Tak for et rigtig godt arrangement.
- Workshop 1 – det ville være dejligt at høre en af de rigtig vanskelige sager, for at få jeres vurdering af sagsgang. Dejligt at få face-to-face kontakt med jer.
- Rigtig god idé med fordeling af kommunerne ved bordene.
- Der var ikke så meget nyt ift hvordan praksis allerede fungerer. Men det var interessant at høre noget fra andre kommuner.
- Godt at møde jer i personlig dialog frem for praksisundersøgelse. Mere af det ! Også muligt med erfaringsudveksling med andre kommuner. Næste gang vil det være godt med et emne, som Ankestyrelsen ikke lige har lavet en (god & brugbar) praksisundersøgelse på. Det vil give mere ny viden.
- Fint tilrettelagt dag.
- Alt for meget snak for oplægsholder i Workshop 1
- Givtigt med dialog mellem deltagerne fra de forskellige kommuner. Yderst relevant med SM'er og andet lovstof.
- God drøftelse og hyggeligt samvær med kollegaer fra de andre kommuner – ikke nødvendigvis om dagens emne.
- Godt med fælles møde med andre kommuner.
- Der er for få med i dag – god dag.
- Fint med videndeling på denne måde – det er altid svært at samle op noget nyt. Vi skal lige lære hinanden at kende. Bedre end dialogmøder på baggrund af praksisundersøgelser.
- Har været på kursus om ovennævnte før, derfor ikke meget nyt for mig.
- Vi kender godt problemstillingerne om fleksjob. Løsningen er ofte mere tid, lovændring eller en ledelsesopgave. Det ville være godt, hvis praksisundersøgelserne blev fulgt op med kurser, der gennemgår de væsentlige ting i undersøgelsen.
- Mere plads til dialog. Workshop bør være før oplæg, fordi vi bare bliver så "bagkloge". Meget bedre end dialog-møde.

- Syntes det har været rigtig givtigt og relevant. Det ville være godt, om det kunne ske fremover med alle relevante emner. Godt med dialog kommuner og statsforvaltning imellem.
- Arbejder med dagpenge, forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere match 1, derfor kender jeg ikke ret meget til emnet. Meget godt – ville være yderst relevant for andre områder, fx handicapområdet, hjælpemidler/personlig assistance.
- Netop jeres besøg i Tønder var meget udbytterigt. Da I har noget af det samme budskab er udbyttet noget beskedent. Men det er ingen kritik – det er yderst positivt med dialogen. For helheden savner jeg den anden vinkel: de sager som ikke ankes. Bevilliger vi fortsat for mange, for udokumenteret. Og endelig: er der forskel på kommunerne ?
- Gode lokaler – sted – maden.
- Ikke megen ny viden, men særdeles nyttig og brugbar viden, som det er nødvendigt at få gentaget og arbejde videre med.
- God dag.
- Rart at se personerne vi sender klagesager til.
- Workshop 2 bør struktureres anderledes. Hvis der skal være fokus på videndeling, skal spørgsmålene målrettes mere.
- Flere af den slags møder
- God idé med vejledningsmøder
- Der er et stort ønske om et fællesarrangement for alle sagsbehandlere/ledere.
- Jeg arbejder med sygedagpenge, og det er begrænset hvor meget der arbejdes med fleksjob.
- Case 1 var for oplagt/nem
- Gerne en dag med sygedagpengeområdet.
- Godt kursus – god stemning – gode oplæg. Vil meget gerne have flere af disse møder – for mit vedkommende på sygedagpengeområdet.
- Flere cases.
- Oplæggene var desværre en kopi af hvad der stod praksisundersøgelsen – havde man læst denne, var det meget det samme. Jeg havde forventet mere uddybende viden om rådet. Flere cases havde givet mere udbyttet.
- Case 1 virkede ikke som om der var nok kød på, kunne godt have været lidt mindre oplagt. Videndeling var meget spændende, men relevant for dagens emne ?

- Svært at holde styr på opremsning af afgørelser. Fint hvis de stod på det materiale, som blev gennemgået.
- Hold gerne flere tema-møder med drøftelse af forskellig lovgivning.
- Anbefaler kraftigt, at denne form for vejledningsdage fastholdes (i modsætning til den gamle form)
- God dag. Ønsker mere dialog med Beskæftigelsesankenævnet frem for store tykke rapporter

Bilag 14 Bruttoliste fra vejledningsmøderne

Bruttoliste

1. Dette har nogle kommuner allerede sat i værk

- Eksterne praktikker, og "Reva-værkstedet" bruges som supplement.
- Blanketter som sikrer, at kommunen får det resultat ud af et afklaringsforløb hos anden aktør, som de har "bestilt".
- Læse hinandens ressourceprofiler i kladdeform, både medarbejdere og ledere.
- Gruppemøder, hvor man diskuterer principafgørelser, ny lovgivning og sparrer sager.
- temadage og interne kurser, ofte med udefrakommende oplægsholdere.
- Faglige koordinatore, som sikrer kvalitet i sagsbehandlingen og holder sig ajour med lovgivning og praksis.
- Internt fagligt tilsyn hvert kvartal af et antal sager - skriftlig tilbagemelding til sagsbehandleren/rapport til den faglige chef.
- Kompetenceudviklingsdag én gang om måneden, bl.a. med henblik på optimering af jobplaner og beskrivelser.
- Jobkonsulenter deltager i erfa-møder på tværs af flere kommuner.
- Brug af videnansvarlige.
- Lovkusergruppe, som består af teamledere, som formidler indholdet af nye love mv. til medarbejderne.
- Håndbog, der beskriver arbejdsgangen i f.eks. fleksjob.
- Opfølgning på afgørelser og formidling af viden på mail, faglige møder etc.
- Hjemtagelse af myndighedsopgaver fra anden aktør, som ikke i tilstrækkelig grad er inde i lovgivning/praksis på området, så det kun er udførerdelen de skal varetage.
- Revurdering - liste i Workbase, der giver besked, når der er gået 12 mdr. Systemet understøtter dog ikke kontanthjælpsmodtagere.
- Nyt edb-program, som dækker alt fra journalisering, arbejds gange, lovhenvisninger mm.
- Myndigheds-teamet giver sagsbehandleren en konkret tilbagemelding i de sager, hvor der mangler dokumentation i sagen. Samtidig gives der oplysning om, hvilken form for dokumentation, der mangler. Dette tiltag opleves som en forbedring af sagsbehandlingen

2. Dette overvejer nogle kommuner at arbejde videre med

- Videndeling med 2. aktør, så der er fælles forståelse af lovgivning og praksis på området men også hvad deres rolle er i forhold til borger/kommune.
- Hjemtagelse af myndighedsopgaver fra anden aktør, således at det kun er udførerdelen de skal varetage.
- Dialogmøder med anden aktør.
- Dele viden om gode ressourceprofiler, hvordan ser en sådan ud? Kan man eventuel læse hinandens ressourceprofiler/sager og få en "kollegial" vur-

dering af, om ressourceprofilen er fyldestgørende? Mangler der noget? Har man fået det samme "billede" af borgeren?

- At turde spørge ind til private forhold/at gå tæt på.
- Faglig koordinering i forhold til lovgivning og praksis på området.
- Videnansvarlig.
- Bedre tid til faglig opkvalificering for sagsbehandlere.
- Videndeling med kollegaer fra andre kommuner.
- System til søgning af relevant materiale/praksis på området samt fortolkningsbidrag.
- Oplæring af nye kollegaer systematiseres udover sideoplæring.
- Forbedring af intranet i forhold til sagsgangsbeskrivelser.
- Afgørelser fra AST og fra nævnene bliver drøftet og bredt ud til sagsbehandlere.
- Overveje muligheden for at samle flere enheder, herunder sagsbehandlere og afgørelsesteam, i en stabsfunktion.
- Revurdering - udarbejdelse af rutiner, evt. tekniske løsninger, som sikrer at disse sager bliver fundet frem i tide.
- Er revurdering en afgørelse?
- Ønske om erfa-grupper på tværs af kommunerne, især på de små/smalle sagsområder f.eks. indenfor revurdering.
- Mere detaljerede tilbagemeldinger fra fleksjobteamet, f.eks. hvad teamet konkret vurderer mangler i sagen.
- At der sker videndeling med fleksjobteamet og at der gives bedre begrundelser for afslag overfor borgeren.

3. Øvrige udsagn hørt på vejledningsmøderne

- Ressourceprofilen er ikke altid færdig, når sagen forelægges udvalget med henblik på foreløbig drøftelse af sagen.
- Ressourceprofilen udarbejdes/ajourføres først, når sagsbehandleren har lagt sig fast på f.eks. fleksjob.
- Ressourceprofiler "vægter" ikke så meget i hverdagen. Den enkelte sagsbehandler bliver målt på sagsantal, aktiveringsgrad mm. foruden revurderinger i forholdt i 18 mdr. fristen – det er noget som fylder.
- Svært for den enkelte i hverdagen, at få tid til vedligeholde sin viden (lovgivning og praksis) og samtidig være sikker på, om man har den fælles forståelse af de afgørelser, lovændringer mm., der løbende kommer.
- Ingen form for videndeling eller andre tiltag, som sikrer, at anden aktør kender til regler og praksis på området.
- Relevante afgørelser, som kommunen får retur fra nævnet gemmes ikke, uanset hvor "speciel" den måtte være. Disse afgørelser kan ikke findes frem på et senere tidspunkt.
- Information/videndeling via mail stresser mere end det hjælper. Typisk er man er i gang med noget andet, når disse mails popper op og så får man ikke gjort mere ved det. Man glemmer at "vende tilbage" til disse mails.
- Ingen formaliseret videndeling. Sagsbehandlere får undervisning udefra og til daglig er der mulighed for faglig sparring men slet ikke i tilstrækkelig omfang. Det er svært at holde sig ajour med afgørelser og ændringer på området.
- På et tidspunkt har kommunen haft fagkonsulenter på blandt fleksjob. Begrebet er nu afskaffet, idet kommunen ville forsøge om "det gik uden", idet det er tidskrævende/ressourcekrævende. Fagkonsulentens opgaver

svarede til ca. 1 årsværk. Det opleves som en forringelse, idet det giver dårlige resultater.

- Revurdering - behov for bedre it-understøttelse med henblik på at overholde 12-måneders fristen i aktivlovens § 73c. Workbase understøtter ikke den situation, hvis en borger "går ind og ud" af systemet, f.eks. barsel, job mm. Det samme, hvis personen skærer 12-måneders-fristen medens vedkommende holder ferie.

Bilag 15 Bruttoliste fra møde med fagcheferne

Bruttoliste fra mødet den 16. november 2010 mellem Beskæftigelsesankenævnet og fagcheferne på fleksjobområdet

1. Hvad kan I gøre for at få mere fokus på borgerens ressourcer, - også i fritiden -, når det skal vurderes om borgerens arbejdsevne er varigt/væsentligt nedsat?

- Ressourceprofilen kan suppleres med et skriftligt redskab i form af et særligt skema/bilag (funktionsevneblanket) til den egentlige resourceprofil. Det vil øge sagsbehandlerens fokus på at få spurgt ind til borgerens fritidsinteresser og sociale aktiviteter.
- En kommune har afholdt kursus via CABI, hvor medarbejderne har fået undervisning i samtaleteknik blandt andet med det formål, at sagsbehandleren tør spørge ind til forhold, hvor der ikke er dokumentation for det borgeren siger, f.eks. om funktionsniveauet.
- Øgning af fokus på resourceprofil kan ske ved, at fleksjobteamet sender de sager tilbage til sagsbehandleren, hvor teamet mener, at dokumentationsgrundlaget ikke er tilstrækkelig.
- Afklaring med forsørgelse på sygedagpenge giver ikke et økonomisk incitament for borgeren at yde sit optimale. Borgeren kæmper på dette tidspunkt om en forsørgelsesydelse og er meget optaget af sine begrænsninger i forhold til arbejdsmarkedet. Hvis borgerens forsørgelsesydelse derimod blev gjort afhængig af antal timer i afklaringsforløbet, ville der formentlig komme mere fokus på ressourcer og forventninger til forsørgelse. (Forudsætter lovændring).
- En kommune har erfaring med, at en opnormering af sagsbehandlergruppen på sigt har givet en besparelse.
- Behov for holdningsændring i forhold til afklaringsforløb men også behov for lovændring i forhold til forsørgelsesgrundlaget under afprøvningsforløb. En holdningsændring kunne være, at borgeren starter med 25-37 timer ugentlig og ikke som nu, hvor man starter med få timer og derefter med optrapning til typisk 20 timer. En lovændring er nødvendig, fordi det nuværende system "belønner" borgeren for ikke at kunne arbejde 37 timer og dermed ikke i forhold til en reel arbejdsindsats.

2. Hvad kan I gøre for, at arbejdsprøvning/afklaring tilrettelægges individuelt, samtidig med at ressourcerne sættes i fokus?

- Vigtigt at udbygge det tværfaglige samarbejde på et tidligt tidspunkt i forløbet (læge, kommunens jobkonsulent, borger, arbejdsgiver og andre samarbejdspartner) med henblik på funktionsafklaring inden iværksættelse af arbejdsprøvning. F.eks. hvis borgeren har skånebehov overfor skulderbelastende arbejde. Begrebet skulderbelastende arbejde er en bred betegnelse men giver ikke en dækkende beskrivelse af den konkrete borgers skånebehov og omfanget heraf. Afprøvningen kan tilrettelægges bedre og følges bedre op, hvis man ved mere om dette.

- Kommunen skal være mere aktiv og kritisk, når der er uoverensstemmelse mellem de lægelige oplysninger og borgerens subjektive klager eller funktionsniveau. Så skal kommunen ikke forsøge at få en afklaring på uoverensstemmelsen ved at indhente yderligere lægelige oplysninger for at få en forklaring herpå men turde konfrontere borgeren hermed.
- Tættere opfølgning under afprøvningsforløbene.
- Iværksættelse af længerevarende forløb, dvs. længere end 3 måneder.
- Mere sparring mellem medarbejderne og fagchefer.
- Afprøvningsforløb lægges mere ud til virksomheder og kommunen følger disse forløb tættere. Mere fokus på de ressourcer borgeren viser at være i besiddelse af.
- Overvejelse af, om arbejdsprøvningsforløb som udgangspunkt bør starte omvendt, dvs. med 37 timer om ugen, således at det er borgeren som dagligt må beskrive, hvorfor han mener, at han ikke kan magte de 37 timer.
- Undgå at "oversætte" borgerens beskrivelser men i stedet bruge borgerens egne ord i sagen.
- I en kommune bruges en skala fra 1-10 til vurdering af ressourcer herunder videreudvikling heraf. Arbejdsgiveren bliver spurgt, hvor han mener, at borgeren på en skala fra 1-10 er placeret i forhold til en ansat på ordinære vilkår. Hvis arbejdsgiveren f.eks. angiver 6, spørges der fra kommunens side ind til, hvad der skal til, for at arbejdsgiveren vil vurdere personen til f.eks. 7.

3. Hvad kan I gøre for at ressourceprofilen kommer til at indeholde alle relevante oplysninger, og at beskrivelsen af borgerens ressourcer er fyldestgørende?

- Man kan lægge deadlines ind for at sikre at ressourceprofil påbegyndes på et tidligt tidspunkt i forløbet – senest i forbindelse med 2. opfølgning eller efter 3 måneder.
- Kvalitetssikring via stikprøver fra fagkonsulenten men også ved "egen kontrol" (f.eks. at kollegaen læser sagen).
- Løbende dialog med medarbejderne om ressourceprofil.
- Præcise beskrivelser og dermed dokumentation fra afklaringsstedet.

4. Hvad kan I gøre for, at de sager, der skal revurderes, tages frem og afsluttes rettidigt?

- Systemerne Opera og Work-base skal som udgangspunkt sikre rettidighed, men der er store tekniske problemer som gør, at man ikke kan være sikker på at overholde fristerne på hhv 12 og 18 mdr. Kommuner er i gang med at påvirke leverandørerne af systemerne til at sørge for driftssikkerhed.
- Systemet virker ikke for kontanthjælpsmodtagere.
- "Dobbelt bogholderi" med excellark indtil systemproblemerne er løst.

Kommunernes bemærkninger til om, hvorvidt vejledningsforløb er et brugbart supplement til/erstatning for traditionelle praksisundersøgelser.

- Kommunerne oplyste, at de har oplevet forløbet som meget lærerigt og konstruktivt, hvor kommunerne også på tværs har kunnet udveksle erfaringer og

har kunnet give hinanden gode ideer til optimering af sagsbehandlingen. Det har givet stof til det fremadrettede arbejde.

- Kommunerne efterlyser, at nævnet kommer mere ud i kommunerne. Nævnet oplyste, at det er et ressourcespørgsmål, men at det vil være meget hjælpsomt hvis flere kommuner går sammen. Det er desuden en forudsætning, at kommunerne selv sørger for den videre formidling, da det ikke er muligt at vejlede alle sagsbehandlere direkte.
- En enkelt kommune bemærkede, at det faglige niveau var for elementært.
- Mere behagelig tone og langt mere konstruktivt med et sådant vejledningsforløb. Ved dialogmøderne efter praksisundersøgelserne er kommunerne mere i forsvarsposition, og der er megen fokus på det der er gået galt i stedet for at være mere fremadrettet.
- Forløbet har været veltilrettelagt og har givet kommunerne mere input end de ellers ville have fået via en praksisundersøgelse.
- Mulighed for netværksdannelse, der på sigt kan medføre harmonisering af sagsbehandlingen.

Bilag 16 Kursusmappe

Evalueringskema



Vejledningssmøde om fleksjob - evaluering

Dato: _____

Hvilken kommune kommer du fra: _____

Er du:

- a. sagsbehandler
- b. teamleder el.l.
- c. områdechef el.l.
- d. medlem af teamet som træffer afgørelse om fleksjob
- e. andet (angiv din titel)

(sæt kryds)

Har du tidligere deltaget i praksisundersøgelser Ja

Nej

- hvis ja, har du efterfølgende deltaget i dialogmødet? Ja

Nej

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke
OPLÆG:				
Var oplæggene relevante for dig?				
Tilførte oplæggene ny viden for dig?				
WORKSHOP 1:				
Var workshop 1 med til at afdække centrale problemstillinger?				
Var der områder som casen ikke kom omkring?				
WORKSHOP 2:				
Var der i workshop 2 en god drøftelse?				
Kom der brugbare forslag frem til konkrete forbedringer?				
SAMLET:				
Har du samlet set fået brugbare input i forhold til dit videre arbejde?				

Har du i øvrigt bemærkninger (ris, ros, forslag mm).?

Slides fra power-point

Vi havde til vejledningsmøderne lavet power-point og slidesene var kopieret til deltagerne.

Pixi-udgave af nævnets praksisundersøgelse om fleksjob 2009

Vi havde til kursusmappen udarbejdet et notat (pixi-udgave) om visitation om fleksjob med baggrund i nævnets og Ankestyrelsens praksisundersøgelse om fleksjob (2009 og 2010).

Relevante afgørelser fra Ankestyrelsen

Endvidere havde vi kopieret nedennævnte afgørelser fra Ankestyrelsen, som vi inddrog i vores udarbejdelse af oplæg og på vejledningsmøderne:

A-9-99, A-5-06, N-4-05, N-7-05, N-8-05, N-11-05, N-5-06, N-6-06, N-11-06, N-14-06, N-8-07, N-9-07, 110-09, P-1-03, P-22-03, P-28-04, P-33-04, P-12-05, P-18-05, P-28-05.

Relevant regelgrundlag

Regelgrundlag (reglerne er i sin fulde ordlyd gengivet i kursusmappen)

1. Uddrag af loven om en aktiv beskæftigelsesindsats, jfr. lovbekendtgørelse nr. 1428 af 14.12. 2009, kapitel 10 – 13, og § 121
2. Uddrag af loven om en aktiv socialpolitik, jfr. lovbekendtgørelse nr. 946 af 1. oktober 2009, §§ 74 – 74h
3. Uddrag af vejledning nr. 114 af 13. juni 2001 om fleksjob og ledighedsydelse, pkt. 4.4 og § 10
4. Bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne, nr. 1402 af 13. december 2006
5. Uddrag af forvaltningsloven, §§ 19-25



Statsforvaltningen
Syddanmark
Storetorv 10
6200 Aabenraa
Tel 7256 7900
syddanmark@statsforvaltning.dk

www.statsforvaltning.dk