

## § § § § § § §

### Når en fleksjobber søger personlig assistance.....

**Specialfunktionen får ofte spørgsmål vedr. bevilling af personlig assistance til personer, ansat i fleksjob.** For eks::

1. Kommer man ikke til at dobbeltkompensere ?  
Sv: Ikke nødvendigvis – se eksemplet nedenfor.
2. Kan man bevilge både fleksjob og personlig assistance til samme funktionsnedsættelse / diagnose ?  
Sv: Det er aldrig diagnosen/funktionsnedsættelsen i sig selv, der kan udløse en bevilling men i stedet de barrierer, der er i forhold til opgaveløsningen. Man kan derfor sagtens komme ud for at der kan tages højde for nogle barrierer via fleksjobbet men andre via bevilling af personlig assistance.
3. Kan man kræve at fleksjobrammen (tilskud op til 2/3) udnyttes fuldt ud før man går ind i sagen ?  
Sv: Nej det kan man ikke kræve, men det er en god ide at have et tæt samarbejde med fleksjobkonsulenten, bl.a. i tilfælde af, at problemet bedst og naturligt kunne løses via fleksjobbet.
4. Er jobbet mon overhovedet det rigtige for personen (foreneligt med personens handicap eller skulle personen hellere have førtidspension), når der **både** er behov for fleksjob **og** personlig assistance ?  
Der behøver ikke at være nogen konflikt i det, men udredningen vil jo give et billede af, om personen kan bestride det fagligt indholdsmæssige i jobbet.
5. Hvor mange timer kan der bevilges når der samtidig gives løntilskud ?  
§ 15 i bekendtgørelsen slår fast, at det er det antal timer, man arbejder, der er bestemmende for hvor mange timer der kan bevilges.

### Og hvordan tager man i øvrigt fat på udredningen ....

Det er muligt at bevilge personlig assistance til en person, der er ansat i fleksjob. Det er udgangspunktet.

Bed om at se fleksjobaftalen. Det skulle gerne fremgå af den, hvad der i fleksjobbet tages hensyn til og altså hvad fleksjobtilskuddet kompenserer for. Gennemgå hensynene sammen med personen og arbejdsgiver. Men brug ikke fleksjobaftalen som ”facitliste” på den måde, at hvis noget står i aftalen er det udelukket i forhold til personlig assistance. For der **er** nuancer !

Jeg vil forsøge at illustrere dette via et par eksempler, der begge vedrører

*Anna, som er lærer og ansat i fleksjob. Jobbet, som hun nu har haft i 2 år, er på fuld tid. Der kompenseres med 2/3 tilskud. Anna har leddegigt i en alvorlig grad. Hun går meget besværet med stokke, har meget få kræfter og bliver hurtigt træt. Hun har nedsat kraft i arme-hænder. Derudover har hun behov for hvile, og det er fastslået på baggrund af arbejdsprøvning i det konkrete job, at hendes arbejdstid max kan være 15 timer pr. uge. Inden for den tid hviler hun i snit 2 – 3 timer om ugen på en sofa i et kontor. Det er beregnet, at hun effektivt yder en arbejdsindsats svarende til 12 timer pr uge.*

*Med de hensyn går det rigtig fint at undervise 6-klasser i tysk og engelsk og at deltage i diverse personalemøder eller faglige møder på skolen.*

**Situation 1:** Anna har en sagsbehandler, der ”bare” fik ansættelsen (fastholdelsen) hurtigt i stand og af fleksjobaftalen fremgår blot at Anna har leddegigt og derfor kræver nedsat tid – 15 timer - og hensyn.

**Situation 2:** Annas sagsbehandler er meget grundig og sørger for at få alt med i fleksjobaftalen: Anna har leddegigt, der er aftalt nedsat tid svarende til 12 timer, hun har fremmøde sv. til 15 timer men hviler i gennemsnit 2 – 3 timer hver uge i arbejdstiden. Derudover har Anna meget få kræfter og kan ikke selv bære bøger eller undervisningsmateriale i øvrigt. Hun kan have problemer med at skrive af samme grund.

**Der bliver nu – efter at hun har haft jobbet i 2 år - søgt personlig assistance 4 timer pr. uge til at bære tunge bøger og klassesæt rundt på skolen efter behov – og til skriveopgaver. Der søges ikke på baggrund af, at der er sket ændringer i forhold til funktionsnedsættelse eller arbejdsopgaver, bare i erkendelse af at Anna behøver hjælp til tunge opgaver.**

Tager man blot ordlyden i fleksjobaftalen helt bogstaveligt og lægger den til grund, ville Anna ikke være stillet ens med ordlyden i de 2 fleksjobaftaler. Altså **må** man dybere ned i en afklaring. Altid.

Og man må i sin sagsbehandling få udrett, hvorvidt der allerede er kompenseret via fleksjobbet. I dette tilfælde er spørgsmålet altså om den compensation, der er ydet i form af 2/3 tilskud til Annas løn, kan forventes at kompensere for de tunge løft der nu søges assistance til. I Annas tilfælde må svaret blive nej. Anna kan yde en arbejdsindsats svarende til ca. 12 timer pr. uge. Altså ca. 1/3 af fuld tid. Arbejdsgiver udbetaler løn svarende til fuld tid og bliver kompenseret for Annas skånehensyn via fleksjobbet med 2/3.

Man kan ikke med rimelighed forlange, at hendes arbejdsgiver sørger for den hjælp, der nu søges om, selv om Annas problemer allerede er nævnt i fleksjobaftalen.

Anna opfylder de almindelige kriterier, der er i forhold til Pers. Ass.: Hun kan udføre det indholdsmæssige i jobbet og der er ikke tale om afløsning .... Osv. osv.

Anna må altså være berettiget til bevilling af den praktiske bistand, hun søger om via Kompensationsloven.

Man kunne overveje at lade Anna prøve om de barrierer, der er i forhold til at skrive, kunne afhjælpes med talegenkendelsessoftware.

.....

## Hvis assistenten er ansat i fleksjob – hvordan udregnes så refusionen ???

**Vi bliver ofte bedt om at tage stilling til udregning af korrekt refusion til Personlig Assistance, når assistenten er ansat i et job, hvortil der ydes tilskud.**

Tilskuddet til personlig assistance kan ikke overstige virksomhedens faktiske lønudgift til den personlige assistent. (Komp. LBK §8, stk.3)

Og i bemærkningerne til LSF 21 – lovforslaget til Kompensationsloven i 1997/1998:

*Til § 8*

Det præciseres, at der ikke kan ydes et højere tilskud til ansættelse af en personlig assistent end den faktiske lønudgift, som ansættelsen medfører. **Er den personlig assistent fx ansat i jobtræning eller fleksjob, kan der således alene ydes tilskud til den del af lønudgiften, som ikke i forvejen er dækket af løntilskud.**

Det er altså muligt, at den personlige assistent er ansat i fleksjob (vær lige opmærksom på at assistentens funktionsnedsættelse ikke hindrer i at udføre assistancen...☺).

**Vi har – i samarbejde med AMS – konstrueret et eksempel:**

*Jens Peter er bevilget 10 timers assistance til tunge løft.  
Virksomheden ansætter Sofie som personlig assistent.  
Sofie er bevilget fleksjob på grund af kognitive vanskeligheder,  
og ansættelsen lyder på fuld tid = 37 timer.  
Fleksjobbet er oprettet med en samlet arbejdstid på 27 t pr. uge og med 2/3 refusion.  
De 10 t pr. uge fungerer fleksjobberen Sofie som personlig assistent  
Grundlønnen – begyndelseslønnen – inden for området er 117,30 kr pr time  
Arbejdsgiver vælger at aflønne med 130 kr. pr. time*

Arbejdsgiver betaler	130 kr/t
Grundlønnen som refunderes efter	117,30 kr/t
Fleksjobrefusion (117,30 x 2/3)	78,20 kr/t
<b>Den reel lønudgift (130-78,2)</b>	<b>51,80 kr/t</b>

– og de **51,80 kr. pr. time er altså det beløb** (< studentertimelønsatsen), **der i dette tilfælde pr. time kan refunderes.**

.....

## Husk dokumentation for sagsbehandlingen i sagerne !

**Rigsrevisionen** har besøgt et par jobcentre og har forholdt sig til sager om kompensation på grund af handicap og skriver bl.a. i rapporter:

Rigsrevisionen har ved gennemgangen af de udvalgte tilskudssager bemærket, at jobcentrets sagsbehandling kun i meget begrænset omfang er dokumenteret i sagerne. Rigsrevisionen finder, at det af sagerne bl.a. bør fremgå:

- på hvilken baggrund afgørelsen om tilskud er truffet, herunder hvilken kontakt sagsbehandleren har haft med virksomheden og den handicappede forud for afgørelsen,
- hvordan ansøgerens funktionsnedsættelse er blevet dokumenteret, hvis der ikke har været fremsendt dokumentation herfor sammen med ansøgningen,
- hvilke forhold jobcentret har lagt vægt på ved afgørelsen om tilskud,
- hvilke subjektive vurderinger sagsbehandleren har foretaget,

Rigsrevisionen finder, at den foretagne sagsbehandling fremover bør dokumenteres i tilskudssagerne. Jobcentret kan eventuelt anvende Specialfunktionens eksempler på bevillingsskrivelser vedrørende personlig assistance som inspiration til, hvordan en del af sagsbehandlingen kan dokumenteres. Dokumentationen bør som minimum fremgå af et notat i sagen, men kan i visse tilfælde med fordel ligeledes fremgå af bevillingsskrivelsen. Specialfunktionens eksempler fremgår af guiden Handicap – ingen hindring.

## **Isbryderordningen i fokus !**

### **- tak for hjælpen**

62 jobcentre svarede på Specialfunktionens hurtige mail-rundspørge om anvendelsen af ordningen, om jobcentrets fokus på den og endelig jobcentrets eventuelle plan for information og udbredelse.

Vi kan konkludere:

- At der fortsat er relativt få nyuddannede med handicap ansat som isbrydere
- At enkelte jobcentre, med stort fokus på ordningen, faktisk bevilger en del ordninger og forventer en klar stigning i bevillingsantallet !
- At flere jobcentre er i gang med eller planlægger målrettede orienteringstiltag, navnlig til revalideringsafsnit og uddannelsessteder
- At mange jobcentre forventer øget fokus og flere bevillinger fremover

Vi kan slet ikke lade være med at videreformidle fra topscoreren, **Jobcenter Høje Tåstrup:**

**Indtil nu er der i 2009 bevilget 3 isbryderordninger, der er 1 bevilling undervejs og 2 ”på bedding”. I jobcentret orienteres bredt om ordningerne og navnlig revalideringsgruppen har fokus på mulighederne. Man forventer større anvendelse fremover.**

Så vær opmærksomme på at nyuddannede med handicap, der

- Har gennemført en uddannelse af mindst 18 mdr.’s varighed (A-kasse ret)
- Hvis uddannelse max. er 2 år gammel

Kan ansættes i løntilskudsjob for nyuddannede med et handicap (LAB Kap.12) i op til 1 år med henblik på opnåelse af **erhvervs erfaring** inden for deres fag – og naturligvis **indslusning** i arbejde. Max-støtte er 75%.

**Der er ikke krav om forudgående ledighed og heller ikke krav om a-kassememberskab.**

**Revalideringssagsbehandlere, Uddannelsesinstitutionernes vejledere og UU-vejlederne er helt centrale medspillere, for de kender ofte til de personer, der med fordel kunne blive ”isbrydere” !**

**Mere info: Kig i Guiden på [bmhandicap.dk](http://bmhandicap.dk) eller spørg hos Specialfunktionen !**

## Kort nyt om lovgivning mv. :

**Der har været usikkerhed** om, hvorvidt der kan bevilges **mentorstøtte til førtidspensionister**.  
**Det kan bevilges, jvnf. LAB LBK § 78:**

§ 78. Med henblik på at fremme, at personer kan **opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud**, ansættelse i fleksjob eller i ordinær ansættelse, kan der ydes støtte til en mentorfunktion.

### **Bruttostøtteintensitetsloft og Isbryderordningen**

Af Bekendtgørelse om en Aktiv Beskæftigelsesindsats fremgår det at støtteloftet vedr. isbryderordningen – Job med Løntilskud for Nyuddannede med et Handicap - nu er 75%

### **Principafgørelse om motoriserede barnevogne:**

<http://www.ast.dk/afgoerelser/principafgoerelser/default.asp?pid=/principafgoerelser/aktuelle/aktive/2009/december/245-09.aspx>

Evalueringsrapporter ved Rambøll er netop offentliggjort. Vi linker:

”Evaluering af handicapindsatsen”

[http://old.ams.dk/publikationer/pub0313/Barrierenotat\\_endelig.pdf](http://old.ams.dk/publikationer/pub0313/Barrierenotat_endelig.pdf)

”Løsningskatalog”

[http://old.ams.dk/publikationer/pub0313/Loesningskatalog\\_endelig.pdf](http://old.ams.dk/publikationer/pub0313/Loesningskatalog_endelig.pdf)

**!!** Nyt på [www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk) under blanketter:

**Ansøgningskema om fortsættelse af personlig assistance-bevilling.**