

Styrelsen for Social Service  
J.nr.212-3  
LSP  
2006

## Rapport om lovovervågning af § 103a i lov om social service

### Indledning

Socialministeriet har bedt Styrelsen for Social Service om at foretage en lovovervågning af lov nr. 755 af 9. september 2002 om ændring af lov om social service (Ansættelse til pasning af nærtstående med handicap m.v.), jf. lovforslag nr. L. 128 d. 27. februar 2002.

Loven giver mulighed for at ansætte en person med tilknytning til arbejdsmarkedet til pasning af nærtstående med et handicap eller en alvorlig sygdom.

Loven har sammenholdt med forslag til lov om orlov til lønmodtagere til formål at give bedre muligheder for, at person er med tilknytning til arbejdsmarkedet kan varetage pasnings- og omsorgsopgaver over for nærtstående, samtidig med at de bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Endvidere har formålet bl.a. været at give mulighed for at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom i en periode, hvor det overvejes, om den pågældende skal have døgnophold uden for hjemmet, fx i døgninstitution eller opholdssted mv.<sup>1</sup>

I den anledning har styrelsen indsamlet oplysninger om omfanget af ordningen, om den fungerer efter hensigten, samt om der har været særlige problemer og barrierer, der har hindret udbredelsen af ordningen. Undersøgelsen har bestået af to spørgeskemaer og en lille kvalitativ brugerundersøgelse. Spørgeskemaerne har bestået af et generelt skema og et med baggrundsoplysninger om den nærtstående og ansatte. Brugerundersøgelsen har bestået af ca. 10 spørgsmål afhængig af personen, der er blevet interviewet.

I første omgang har der været gennemført en pilotundersøgelse hos 6 kommunale myndigheder, hvis formål har været at kvalificere den landsdækkende undersøgelse. Pilotundersøgelsen har således skulle afdække om spørgsmålene var forståelige og relevante, herunder om eventuelle tvivlsspørgsmål og behov for vejledning og/eller uddybende forklaringer til de enkelte spørgsmål. Pilotundersøgelsen har været sammenskrevet i en lille rapport, som efterfølgende har været i høring hos 3 udvalgte organisationer.

---

<sup>1</sup> Jf. lovforslag L. 128 d. 27. februar 2002.

## **Konklusion**

### **Antal besvarelser**

Ud af 271 kommunale myndigheder har 236 besvaret det generelle skema.

146 kommunale myndigheder har haft ansættelser i 2003 og 2004, mens 90 ikke har haft. De myndigheder, der har haft ansættelser, har haft 420 ansættelser i alt. Der har været 186 ansættelser i 2003 og 234 ansættelser i 2004.

### **Orlovslængde og økonomi**

Målt i antallet af hele måneder, svarer de 186 ansættelser til 725 måneder i 2003, mens der i 2004 har været brugt 892 hele måneder. Dette svarer til en samlet lønudgift på henholdsvis 13 og 16 mio. kr., hvis der tages udgangspunkt i 2002 priser, hvor den samlede lønudgift var på 18.075 kr. pr mdr. Den samlede lønudgift er inklusiv feriepenge og pensionsbidrag.

I gennemsnit har den ansatte orlov i knap 4 måneder pr. ansættelse i både 2003 og 2004.

Den samlede administrationsudgift var i 2004 0,4 mio. kr., hvilket svarer til en gennemsnitlig udgift pr. kommunale myndighed på 4.848 kr. i 2004.

### **Opdeling af orlov**

I de fleste ansættelsesforhold har muligheden for at opdele orloven ikke været brugt. Således har muligheden ikke været brugt i 174 ansættelsesforløb ud af 208, hvilket svarer til en andel på 84 pct.

Blandt de 146 kommunale myndigheder, der har haft ansættelse i undersøgelsesperioden, er der 63, som har vurderet, at der ikke er behov for at kunne opdele orloven i flere perioder. Samtidig er der 58 myndigheder, som har svaret "Ved ikke".

Ud af 140 kommunale myndigheder er der 35, som mener at der er et behov for, at flere personer kan dele orloven mellem sig, hvilket svarer til en andel på 25 pct. 33 myndigheder har svaret Nej.

De kommunale myndigheder begrundelse for Nej eller Ved ikke om mere fleksibilitet er dels, at de ikke har et stort nok vurderingsgrundlag, og dels har det ikke været efterspurgt hos de borgere, der har benyttet sig af ordningen.

Blandt de kommunale myndigheder der har svaret Ja til, at der er et behov for at kunne opdele orloven i flere perioder, er det godt halvdelen, som har begrundet det med, at der er tale om kræftpatienter. De kommunale myndigheder har i den forbindelse bl.a. oplyst, at sygdomsforløbet for disse kun i perioder svarer til et fuldtidsarbejde nemlig i forbindelse med behandlingsperioderne, og det er på den baggrund, at det vurderes, at der er et behov for at kunne opdele orloven i flere kortere perioder.

### **Afslag**

179 kommunale myndigheder ud af 231 har ikke givet afslag på ansøgning om ansættelse til pasning af nærstående. Dette svarer til en andel på 77 pct. 38 myndigheder har givet 47 afslag i 2004.

De kommunale myndigheders begrundelse for afslagene er både, at alternativet til pasning ikke er et døgnophold og plejebehovet ikke svarer til et fuldtidsarbejde.

### **Lokal information om ordningen**

113 kommunale myndigheder har vurderet, at der er lokalt kendskab til ordningen fx læger, sygehuse mv. Samtidig er der 91 myndigheder, der ikke har kunnet vurdere om, der er lokalt kendskab til ordningen.

De fleste kommunale myndigheder informerer oftest om ordningen gennem udfører - og myndighedsfunktionen i hjemmeplejen, idet disse udgør lidt over 50 pct. af alle måder, der er blevet informeret på.

Lidt over halvdelen af de kommunale myndigheder har vurderet, at ordningen fungerer efter hensigten, idet 128 kommunale myndigheder ud af 227 har vurderet, at ordningen fungerer efter hensigten.

### **Profil af den ansatte og nærtstående**

77 kommunale myndigheder har svaret på spørgeskemaet om den enkelte nærtstående og ansatte. Disse 77 myndigheder har indberettet oplysninger om 212 ansættelsesforhold. De 212 svar udgør 50 pct. af de 420 ansættelser, der har været i 2003 og 2004,

Den typiske profil på et ansættelsesforhold er en kvinde i alderen 40 til 59 år, som er ansat til at passe sin ægtefælle eller samlever, som også er mellem 40 og 59 år.

Ud af 210 ansættelser har den ansatte orlov fra et job som lønmodtager i 163 tilfælde, hvilket svarer til en andel på 78 pct.

Med hensyn til lidelse har 93 personer lidt af en indgribende langvarig lidelse, hvilket svarer til en andel på 46 pct. af dem, der har besvaret spørgsmålet. Beskrivelserne af lidelsen viser, at der tale om kræft i en eller anden form i minimum 61 tilfælde. Dvs. ud af 202 tilfælde, er der tale om en kræftlidelse i knap 30 pct. af tilfældene. I minimum 19 tilfælde har der været tale om en hjerneblødning eller blodprop i hjernen.

Ud af 177 ansættelser er status efter endt ansættelse i ca. 42 pct. af tilfældene et ophold i hjemmet med anden plejemulighed, jf. kapitel 14 i SEL. Dernæst følger, at mennesket med handicap eller alvorligt syge er afgang ved døden eller overgået til terminalpleje i ca. 24 pct. af tilfældene.

De interviewede personer i brugerundersøgelsen er også i alderen 40 til 59 år, som i den generelle undersøgelse. Samtidig er der i næsten alle 8 tilfælde tale om en kvindelig ægtefælle, der er ansat til at passe sin mand. De interviewede giver udtryk for, at ordningen fungerer godt.

I alle tilfælde har den nærtståendes plejebehov været bestemmende for omfanget af den ansattes orlov, og ikke økonomi eller en evt. arbejdsgivers behov.

Nogle af brugerne giver udtryk for et behov for en længere orlovsperiode samt et behov for, at flere personer kan dele orloven mellem sig. Andre brugere har givet udtryk for, at i deres tilfælde har ordningen været god, og de har ikke haft behov for mere fleksibilitet.

## **Metode**

### **Spørgeskemaundersøgelsen**

Der har på baggrund af en pilotundersøgelse og høring af denne været foretaget en landsdækkende undersøgelse, dvs. alle kommunale myndigheder har modtaget spørgeskemaerne.

236 kommunale myndigheder har svaret på det generelle spørgeskema, hvilket svarer til en svarprocent på 87 pct. Spørgeskemaet om den enkelte nærtstående og ansatte har 77 myndigheder svaret på, hvilket er en andel på 53 pct. af de kommunale myndigheder, der har haft ansættelser. Ud af 420 ansættelsesforhold i henholdsvis 2003 og 2004 er der baggrundsoplysninger om den enkelte ansatte og nærtstående i ca. 50 pct. af tilfældene.

Der må påregnes en mindre usikkerhed i forhold til nogle af undersøgelsens resultater, da de kommunale myndigheder har brugt skøn i besvarelsen. Det drejer sig om to spørgsmål om administrationsudgiften i henholdsvis 2003 og 2004. Årsagen til, at de kommunale myndigheder har brugt skøn er især, at de data, som ønskes belyst, ikke umiddelbart er tilgængelige i de kommunale budgetter og regnskaber.

Det er imidlertid vurderingen, at de kommunale myndigheders besvarelser, herunder de enkelte skøn, har en kvalitet, der gør, at oplysningerne alligevel giver et fyldestgørende billede af bl.a. omfanget af brug af ordningen og omkostningen forbundet hermed.

Undersøgelsens spørgeskemaer har kun været udsendt elektronisk, og er således alene blevet besvaret via Internettet.

Under databearbejdning er der sket en validering af svarene herunder forkerte svarangivelser.

### **Brugerundersøgelsen**

Brugerundersøgelsen har været en kvalitativ undersøgelse, som har skullet bidrage til at give et indtryk af, hvordan den ansatte samt mennesket med handicap eller den alvorlig syge har oplevet brugen af ordningen. Der har været tale om telefoninterview.

Efter aftale med udvalgte kommunale myndigheder skulle der have været interviewet 9 personer. Dette er færre end først påtænkt. Dette skyldes, at de kommunale myndigheder i forbindelse med spørgsmål mv. til skemaerne har givet udtryk for, at besvarelsen har taget meget tid. På den baggrund er brugerundersøgelsen blevet mindre end i udgangspunktet, sådan at de kommunale myndigheder ikke skulle opleve yderligere administrative byrder i forbindelse med hjælp til at finde mulig interviewpersoner og dernæst indsamle samtykkeerklæringer.

Af de 9 personer styrelsen har modtaget kontakt oplysninger på, er 1 afdøet ved døden i mellem tiden. Der indgår dermed 8 personer i brugerundersøgelsen.

Det er imidlertid vurderingen, at brugerundersøgelsen stadigvæk giver et indtryk af, hvordan ordningen opfattes, men det er kun udtryk for de interviewedes oplevelse, og er derfor ikke generaliserbare.

Hvis resultaterne af brugerundersøgelsen skulle give anledning til flere spørgsmål, vil det indebære, at der skal gennemføres en ny og større brugerundersøgelse, som er generaliserbar.

## Resultater af undersøgelsen – Det generelle spørgeskema

Ud af 271 kommunale myndigheder har 236 besvaret det generelle spørgeskema.

146 kommunale myndigheder har haft ansættelser efter § 103a i 2003 og/eller 2004, hvilket svarer til en andel på ca. 62 pct. af de deltagende kommunale myndigheder, jf. tabel 1.

**Tabel 1: Kommunale myndigheder med og uden ansættelser fordelt på kommunetype, 2003/2004**

	Med ansættelse	Ingen ansættelser
<b>Hovedstaden</b>	28	14
<b>Bykommuner</b>	30	8
<b>Øvrige kommuner</b>	88	68
<b>I alt</b>	146	90

Anm.: Fordelt efter Danmarks Statistiks geocode, som fordeler efter bymæssighed. 236 kommunale myndigheder har svaret

Uanset kommunetype gælder det, at over 50 pct. af myndighederne har haft ansættelse, jf. tabel 1.

I 2003 har der været 186 ansættelser, mens der i 2004 har været 234, jf. tabel 2. Dette svarer til en stigning på 26 pct. af antallet af ansættelser fra 2003 til 2004.

Uanset kommunetype har der været tale om en stigning i antallet af ansættelser fra 2003 til 2004. 2003 er det første år, hvor ordningen har virket et helt kalenderår.

**Tabel 2: Antal ansættelser fordelt på kommunetype, 2003 og 2004**

	2003	2004
<b>Hovedstaden</b>	46	65
<b>Bykommuner</b>	59	71
<b>Øvrige kommuner</b>	81	98
<b>I alt</b>	186 <sup>1</sup>	234 <sup>2</sup>

Note 1: 90 kommunale myndigheder.

Note 2: 115 kommunale myndigheder.

Målt i antallet af hele måneder, svarer de 186 ansættelser til 725 måneder i 2003, mens der i 2004 har været brugt 892 hele måneder, jf. tabel 3. Dette svarer til en samlet lønudgift på henholdsvis 13 og 16 mio. kr., hvis der tages udgangspunkt i 2002 priser, hvor den samlede lønudgift var på 18.075 kr. pr. mdr. Den samlede lønudgift er inklusiv feriepenge og pensionsbidrag.

**Tabel 3: Samlede antal ansættelsesmåneder samt løn – og administrationsudgift i 2003 og 2004**

	2003	2004
<b>Antal hele måneder</b>	725 <sup>1</sup>	892 <sup>3</sup>
<b>Samlet lønudgift i mio. kr.</b>	13	16
<b>Samlet adm. udgift i mio. kr.</b>	0,3 <sup>2</sup>	0,4 <sup>4</sup>

Anm: Samlet lønudgift er beregnet på baggrund af antallet af måneder.

Note 1: 90 kommunale myndigheder.

Note 2: 58 kommunale myndigheder.

Note 3: 115 kommunale myndigheder.

Note 4: 74 kommunale myndigheder

Antallet af måneder er steget med 23 pct. fra 2003 til 2004, jf. tabel 3.

Der har været en stigning fra 2003 til 2004. I den forbindelse skal det bemærkes, at 2003 er det første hele år, hvor muligheden for ansættelse til pasning af nærtstående med handicap mv. har eksisteret.

Undersøgelsen viser, at det gennemsnitlige antal måneder pr. ansat er knap 4 måneder, jf. tabel 4.

**Tabel 4: Gns. antal måneder og administrationsudgift i 2003 og 2004**

	2003	2004
<b>Gennemsnitlige antal mdr. pr. ansatte</b>	3,9 <sup>1</sup>	3,8 <sup>3</sup>
<b>Gennemsnitlig adm. udgift pr. myndighed</b>	4.940 <sup>2</sup>	4.848 <sup>4</sup>

Note 1: 90 kommunale myndigheder.

Note 2: 58 kommunale myndigheder.

Note 3: 115 kommunale myndigheder.

Note 4: 74 kommunale myndigheder.

Den højeste administrationsudgift for en kommunal myndighed er 50.000 kr. i 2004, mens den laveste, der er oplyst, er 270 kr.

I forbindelse med høringen af pilotundersøgelsen efterspurgte organisationerne muligheden for mere fleksibilitet ved bl.a. kunne opdele orloven i flere perioder end de nuværende 2. Det er på den baggrund blevet undersøgt dels, i hvor mange af ansættelsesforholdene muligheden for opdeling er blevet brugt og dels de kommunale myndigheders vurdering af dette behov. Der udover er myndighederne også blevet bedt om at vurdere behovet for, at flere personer kan dele orloven mellem sig, jf. nedenfor. Dette er også blevet efterspurgt af organisationerne.

Undersøgelsen viser, at der i de fleste ansættelsesforhold ikke er tale om en opdeling af orloven. Således har muligheden ikke været brugt i 174 ansættelsesforløb ud af 208, hvilket svarer til en andel på 84 pct. i 2004. Tilsvarende billede gælder også for 2003.

**Tabel 5: Antal af ansættelsesforløb med og uden brug af opdeling i to perioder i 2003 og 2004**

	2003	2004
<b>Antal ansættelser hvor opdeling ikke er brugt</b>	133 <sup>1</sup>	174 <sup>3</sup>
<b>Antal ansættelser hvor opdeling er blevet brugt</b>	28 <sup>2</sup>	34 <sup>4</sup>
<b>Uoplyste ansættelser</b>	25	26

Note 1: 66 kommunale myndigheder.

Note 2: 19 kommunale myndigheder.

Note 3: 82 kommunale myndigheder.

Note 4: 23 kommunale myndigheder.

De kommunale myndigheder er endvidere blevet bedt om at vurdere behovet for at kunne opdele orloven i flere perioder. Blandt de 146 kommunale myndigheder der har haft ansættelse i undersøgelsesperioden, er der 63, som har vurderet, at der ikke er behov for at kunne opdele orloven i flere perioder, jf. tabel 6. Dog er der 58 myndigheder, som har svaret "Ved ikke", hvorfor der ikke er noget klart billede af de kommunale myndigheders vurdering af dette behov.

**Tabel 6: De kommunale myndigheders vurdering af behovet for at kunne opdele orloven i flere perioder**

<b>Ja</b>	20
<b>Nej</b>	63
<b>Ved ikke</b>	58
<b>uoplyst</b>	5
<b>I alt</b>	146

Myndighedernes begrundelse af svarene viser også, at billedet ikke er entydigt. Blandt de myndigheder der har svaret Ja til, at der er et behov for at kunne opdele orloven i flere perioder, er det godt halvdelen, som har begrundet det med, at der er tale om kræftpatienter. De kommunale myndigheder har i den forbindelse oplyst, at sygdomsforløbet for disse kun i perioder svarer til et fuldtidsarbejde nemlig i forbindelse med behandlingsperioderne, og det er på den baggrund, at det vurderes, at der er et behov for at kunne opdele orloven i flere kortere perioder.

Blandt de myndigheder der har svaret Nej eller Ved ikke, er begrundelserne for svarene, at myndigheden dels ikke har et stort nok vurderingsgrundlag, og dels har det ikke været efterspurgt hos de borgere, der har benyttet sig af ordningen.

De kommunale myndigheder er også blevet bedt om at vurdere behovet for, at flere personer kan dele orloven mellem sig. Ud af 140 kommunale myndigheder er der 35, som mener, at der er behov for, at flere personer kan dele orloven mellem sig, hvilket svarer til en andel på ca. 25 pct., jf. tabel 7.

**Tabel 7: De kommunale myndigheders vurdering af behovet for at flere personer kan dele orloven mellem sig**

<b>Ja</b>	35
<b>Nej</b>	33
<b>Ved ikke</b>	72
<b>Uoplyst</b>	6
<b>I alt</b>	146

Blandt disse 35 myndigheder, som har svaret Ja til at behovet for, at flere personer kan dele orloven mellem sig, har begrundelsen været dels, at den ansatte kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet dels pga. erfaringerne fra plejeorlov i forbindelse med SEL § 104. Begrundelsen for sidstnævnte er, at byrden bliver mindre for den enkelte ansatte, hvis flere kan delen orloven, idet et sådan plejeforløb er hårdt og belastende for den ansatte.

Myndighedernes begrundelse for at svare Ved ikke og Nej er dels, at de ikke har et stort nok vurderingsgrundlag, og dels har det ikke været efterspurgt hos de borgere, der har benyttet sig af ordningen.

De kommunale myndigheder er blevet spurgt om, hvorvidt de har givet afslag på ansøgning om pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom. Den overvejende del af myndighederne har ikke givet afslag, idet 179 ud af 231 ikke har givet afslag, jf. tabel 8. Dette svarer til en andel på 77 pct. af de kommunale myndigheder

**Tabel 8: Antallet af kommunale myndigheder der har givet afslag i 2003/2004**

<b>Antal kommunale myndigheder der har givet afslag</b>	52
<b>Antal kommunale myndigheder der ikke har givet afslag</b>	179
<b>Uoplyste</b>	5
<b>I alt</b>	236

De kommunale myndigheder er endvidere blevet spurgt om fordelingen af afslag i henholdsvis 2003 og 2004. Blandt de 52 kommunale myndigheder der har svaret, at de har haft afslag, har 20 myndigheder givet 25 afslag i 2003 på ansøgning om ansættelse til pasning af nærtstående, jf. tabel 9. Tilsvarende har 38 myndigheder givet 47 afslag i 2004.

**Tabel 9: Antallet af afslag i 2003 og 2004 efter § 103a**

	<b>2003</b>	<b>2004</b>
<b>Antal afslag</b>	25 <sup>1</sup>	47 <sup>2</sup>

Note 1: N = 20 kommunale myndigheder.

Note 2: N = 38 kommunale myndigheder.

De kommunale myndigheder er endvidere blevet spurgt om begrundelserne for afslag. Den hyppigste begrundelse for afslag er, at alternativet til pasning ikke er et døgnophold og plejehjælp ikke svarer til et fuldtidsarbejde, jf. tabel 10.

**Tabel 10: Begrundelse for afslag efter § 103a**

<b>Den nærtstående havde ikke tilknytning til arbejdsmarkedet</b>	10
<b>Alternativet til pasning var ikke et døgnophold uden for hjemmet</b>	26
<b>Plejehjælp svarede ikke til et fuldtidsarbejde</b>	40
<b>Hensyn der talte imod, at ansøgeren kunne passe mennesket med handicap eller alvorligt syge</b>	1
<b>Manglende enighed mellem parterne om etableringen af pasningsforholdet</b>	0
<b>Andet</b>	10
<b>I alt</b>	87

Det skal her bemærkes, jf. tabel 9, at der er angivet flere begrundelser end, der er givet afslag. Dette skyldes, at der i nogle tilfælde er givet afslag med flere begrundelser, hvorfor der er flere begrundelser i tabel 10 end antallet af afslag i tabel 9.

De 9 afslag, der er givet med "Anden" begrundelse, er pga.:

- den ansatte opfyldte ikke krav om opholds- og arbejdstilladelse
- personen var ikke bosiddende i Danmark
- den alvorligt syge var indlagt i hele den periode, der blev ansøgt om ansættelse til
- der var tale om terminal pleje
- ægtefællen flyttede på plejehjem
- terminalerklæring forelå, hvorfor anden paragraf blev brugt

De kommunale myndigheder er blevet spurgt om deres opfattelse af det lokale kendskab til ordningen. Ud af 230 myndigheder har 113 vurderet, at der er lokalt kendskab, hvilket svarer til en



andel på 49 pct. Samtidig er der 40 pct., der ikke har kunnet vurdere, om der er lokalt kendskab til ordningen.

**Tabel 11: De kommunale myndigheders vurdering af om der er lokalt kendskab til ordningen**

<b>Ja</b>	113
<b>Nej</b>	26
<b>Ved ikke</b>	91
<b>Uoplyst</b>	6
<b>I alt</b>	236

De fleste kommunale myndigheder informerer oftest om ordningen gennem udfører – og/eller myndighedsfunktionen i hjemmeplejen, jf. tabel 12. Disse 2 informationstyper udgør over 50 pct. af alle måder, der er blevet informeret på.

**Tabel 12: Hvordan de kommunale myndigheder har informeret om ordningen**

<b>Informationstype</b>	<b>Antal gange informationstypen er blevet brugt</b>
<b>Individuelt brev</b>	19
<b>Lokal annoncering fx lokal avis, læger mv.</b>	6
<b>Udførerfunktionen i hjemmeplejen</b>	83
<b>Myndighedsfunktionen i hjemmeplejen</b>	160
<b>Via de lokale relevante organisationer</b>	39
<b>Via den kommunale myndigheds hjemmeside</b>	35
<b>Ingen information</b>	39
<b>På andre måder</b>	47
<b>I alt</b>	428

Der er samlet 428 måder at informere på. De kommunale myndigheder kan informere på flere måder, hvor der er flere informationsmåder, end der er kommunale myndigheder.

De kommunale myndigheder er blevet bedt om at beskrive, hvilke andre måder i givet fald, der er blevet brugt til at informere om ordningen. Disse er bl.a.:

- gennem kontakt til myndigheden i anden anledning
- borgeren henvender sig selv til myndigheden
- handicapkoordinatoren informerer relevante ansatte
- gennem demenskoordinatoren
- gennem pensionistblad
- gennem håndbog for pensionister

De kommunale myndigheder er også blevet spurgt om deres opfattelse af, om ordningen fungerer efter hensigten. Lidt over halvdelen af de kommunale myndigheder har vurderet, at ordningen fungerer efter hensigten, jf. tabel 13.

**Tabel 13: De kommunale myndigheders opfattelse af om ordningen fungerer efter hensigten**

<b>Ja</b>	128
<b>Nej</b>	21
<b>Ved ikke</b>	78
<b>Uoplyst</b>	9
<b>I alt</b>	236

De kommunale myndigheder, der har svaret Nej til, at ordningen fungerer efter hensigten, er blevet bedt om at beskrive hvorfor. Disse er bl.a.:

- Mange ansøger afvises pga., at hjælpen ikke vurderes til at overstige 20 timer pr. uge.
- Ordningen kan forekomme unødvendig, da der eksisterer mere fleksible ordninger, bl.a. § 75c stk. 6 og § 76. Begrænsningen med de 6 måneder gør, at ordningen for mange ikke er relevant.
- Ordningen er ikke tilstrækkelig økonomisk attraktiv for andre end lavtlønsgrupper.
- Har begrænset antal sager til at kunne vurdere dette spørgsmål.
- Kravene om behov for meget arbejde hos den pårørende og tab af løn begrænser mulighederne. Hertil kommer begrænsningen på 6 mdr.

Endelig har de kommunale myndigheder haft mulighed for at komme med generelle kommentarer om ordningen. De relevante kommentarer er her refereret:

- Vi kan anbefale, at man ved en evt. revision af ordningen præciserer, at et plejebehov svarende til fuldtidsarbejde også kan omfatte varetagelse af særlige omsorgsopgaver – fx deltagelse i behandlinger på sygehus. En lang række kræftsygdomme bliver efterhånden henvist til forsøgsbehandling. Det medfører dels længere sygdomsforløb og dels meget hyppige sygehusbehandlinger, som geografisk ligger langt væk fra borgerens hjem. Samtidig rykker terminaltidspunktet betydeligt. I disse forløb er der behov for at kunne fortolke plejebehovet meget fleksibelt i forhold til de berørte familier.
- Synes 3 måneder er for lang en periode, det burde være visitator, der kunne vurdere perioden og aftale evaluering. Vi har en problemstilling her i 2005, hvor en borger er selvhjulpnen inden for de 3 måneders udløb. Hvis vi havde bevilliget 6 måneder fra starten, kan det jo ikke annulleres.....Ideen med tilbudet er fint, men med kortere længde. Det er ligeledes en ulempe, at vi er så fastlåste i bevillingen. Et krav i den forbindelse burde være en lægeerklæring.....
- Som sagsbehandler for SEL § 103a har jeg haft maximalt 5 henvendelser pr. telefon vedr. denne lov. Mulige interesserede har alle takket pænt nej tak, da de blev oplyst om orlovsydelsens størrelse.
- Orlov efter § 103a forveksles ofte af praktiserende læge med plejeorlov efter § 104.
- Ordningen er i flere tilfælde blevet anvendt, som en forløber for en plejeorlov efter servicelovens § 104.
- Ofte bruges § 103a som forløber for en § 104-orlov. Som følge af at lægerne er blevet bedre til at give livsforlængende behandling, lander disse brugere/pårørende i en gråzone mellem § 103a og § 104. Det er så en ordning efter § 75f eller § 76, der bliver etableret, men det betyder dels, at pårørende mister deres job og dels, at bevillingen ikke omfatter hjælp og omsorg i forbindelse med behandling på sygehuset.

- Med sigte i regelforenkling kan reglerne i servicelovens § 103a og § 104 foreslås sammenskrevet, idet disse så bliver mere praktiske administrerbare, idet det i visse tilfælde opleves, at ansættelse efter § 103a kan fortsætte i en ansættelse efter § 104.
- Et stort ønske om, at ordningen kan træde i kraft tidligere end de 6 uger, som arbejdsgiveren har krav på af frist før ordningens ikrafttrædelse.
- En evt. mulighed for at opdele orloven i flere kortere perioder kan give administrative vanskeligheder for kommunens planlægning med at stille alternativ pasning til rådighed i kortere afbrudte perioder.
- Der mangler vejledning i forhold til vurderingen af, hvem der er omfattet, og kriterierne er for ukonkrete.
- Det vil være ønskeligt med en mere præcis vejledning. Tilsyneladende fortolker kommunerne reglerne forskelligt. Derfor er der fra patientforeninger et pres på at opnå højeste fællesnævner ved bevilling af § 103a.

## Resultater af undersøgelsen – Spørgeskemaet om den enkelte nærtstående og ansatte

Fra 77 kommunale myndigheder er der 212 besvarelser af spørgeskemaet om den enkelte nærtstående og ansatte. 212 svar udgør 50 pct. af de 420 ansættelser, der har været i 2003 og 2004, jf. tabel 2.

Det er typisk en kvinde i alderen 40 til 59 år, som er ansat til at passe sin ægtefælle eller samlever, som også er mellem 40 og 59 år, jf. tabel 14 – 18.

Ud af 212 ansættelser har der i 159 tilfælde været ansat en kvinde til at passe en nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom. Dette svarer til en andel på 75 pct. af ansættelserne, jf. tabel 14.

**Tabel 14: Den ansattes køn**

<b>Mand</b>	53
<b>Kvinde</b>	159
<b>Uoplyst</b>	0
<b>I alt</b>	212

Mennesket med handicap eller alvorlig sygdom er i 65 pct. af tilfældene en mand, jf. tabel 15.

**Tabel 15: Mennesket med handicap eller den alvorligt syges køn**

<b>Mand</b>	138
<b>Kvinde</b>	73
<b>Uoplyst</b>	1
<b>I alt</b>	212

Ud af 211 ansættelser er den ansattes alder i 174 af tilfældene mellem 40 og 59 år. Dette svarer til en andel på 82 pct., jf. tabel 16.

**Tabel 16: Den ansattes alder**

<b>18 – 24 år</b>	2
<b>25 – 39 år</b>	31
<b>40 – 59 år</b>	174
<b>60 år og derover</b>	4
<b>Uoplyst</b>	1
<b>I alt</b>	212

Mennesket med handicap eller alvorlig sygdom er i 55 pct. af tilfældene mellem 40 og 59 år, jf. tabel 17.

**Tabel 17: Mennesket med handicap eller den alvorligt syges alder**

<b>Under 18 år</b>	0
<b>18 – 24 år</b>	17
<b>25 – 39 år</b>	33
<b>40 – 59 år</b>	117
<b>60 år og derover</b>	44
<b>Uoplyst</b>	1
<b>I alt</b>	212

Og endelig er det en ægtefælle eller samlever i 76 pct. af tilfældene, der er ansat til at passe den nærtstående, jf. tabel 18.

**Tabel 18: Den ansattes relation til mennesket med handicap eller alvorlig sygdom**

<b>Den ansattes ægtefælle/samlever</b>	160
<b>Den ansattes forælder</b>	18
<b>Den ansattes barn</b>	25
<b>Den ansattes anden familie</b>	5
<b>Den ansattes ven/bekendt</b>	2
<b>Andet</b>	0
<b>Uoplyst</b>	2
<b>I alt</b>	212

De kommunale myndigheder er blevet spurgt om, hvilken arbejdsmarkedsstatus den ansatte har orlov fra. Ud af 210 ansættelser har den ansatte orlov fra et job som lønmodtager i 163 tilfælde, hvilket svarer til en andel på 78 pct.

**Tabel 19: Hvilken arbejdsmarkedsstatus har den ansatte har orlov fra**

<b>Lønmodtager</b>	163
<b>Arbejdsløs</b>	24
<b>Selvstændig</b>	4
<b>Ved ikke</b>	14
<b>Andet</b>	5
<b>Uoplyst</b>	2
<b>I alt</b>	212

De kommunale myndigheder er blevet bedt om at beskrive, hvilke anden arbejdsmarkedsstatus der i givet fald er orlov fra. Disse er:

- Jobtræning/aktivering
- Sygemeldt fra arbejde
- Under revalidering
- Førtidspension
- Studerende

De kommunale myndigheder er blevet spurgt om, hvilken lidelse/diagnose der ligger til grund for plejebehovet herunder en beskrivelse af den specifikke lidelse. 93 personer har lidt af en indgribende langvarig lidelse, hvilket svarer til en andel på 46 pct.

**Tabel 20: Hvilken lidelse/diagnose der ligger til grund for plejebehovet**

<b>Betydelig og varigt nedsat fysisk funktionsevne</b>	54
<b>Betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne</b>	12
<b>Indgribende kronisk lidelse</b>	43
<b>Indgribende langvarig lidelse</b>	93
<b>Ved ikke</b>	5
<b>Uoplyst</b>	5
<b>I alt</b>	212

De kommunale myndigheder er blevet bedt om at beskrive lidelsen/diagnosen, som ligger til grund for plejebehovet. Disse beskrivelser viser, at der tale om kræft i en eller anden form i minimum 61 tilfælde. Dvs. ud af 202 tilfælde, er der tale om en kræftlidelse i minimum 30 pct. af tilfældene. I minimum 19 tilfælde har der været tale om en hjerneblødning eller blodprop i hjernen.

Endelig er de kommunale myndigheder blevet spurgt om status efter ansættelsen, dels hvor der ikke har været tale om et afbrudt forløb, og dels hvor forløbet har været afbrudt. Myndighederne har haft svært ved at adskille disse to spørgsmål, idet en række har svaret begge steder. På den baggrund er svarene blevet kodet om med den usikkerhed, der så er forbundet hermed. Omkodningen betyder, at svarene i de to spørgsmål er blevet lagt sammen. Dog er svarene om, hvorvidt opholdet er blevet afbrudt pga. af personlige omstændigheder ikke kodet om, idet det er vurderingen, at disse svar er valide nok. De resterende svar, jf. tabel 21 skal da anses for status efter endt orlov uanset, om orloven eventuelt har været afbrudt.

Ud af 177 ansættelser er status efter endt ansættelse i ca. 42 pct. af tilfældene et ophold i hjemmet med anden plejemulighed, jf. kapitel 14 i SEL. Dernæst følger, at mennesket med handicap eller alvorligt syge er afgået ved døden eller overgået til terminalpleje i ca. 24 pct. af tilfældene.

**Tabel 21: Status efter ansættelsen**

<b>Varigt ophold uden for hjemmet</b>	7
<b>Ophold i hjemmet med anden plejemulighed</b>	75
<b>Ophold i hjemmet med aflastning</b>	10
<b>Overgik til terminalpleje efter § 104 i SEL/ eller afgik ved døden</b>	43
<b>Opholdet blev afbrudt pga. af personlige omstændigheder</b>	6
<b>Plejebehov efter 103a ikke længere til stede/rask</b>	24
<b>Ved ikke</b>	28
<b>Andet</b>	12
<b>Uoplyst</b>	7
<b>I alt</b>	212

Blandt de tilfælde, hvor de kommunale myndigheder har svaret Andet, er der i minimum to tilfælde tale om, at den ansatte har sygemeldt sig og forsat pasningen af den nærtstående.

## Resultater af undersøgelsen – Brugerundersøgelsen

Der er interviewet 8 personer, hvoraf 5 har været ansat efter § 103a mens 3 personer har et handicap eller alvorlig sygdom, dvs. er nærtstående. Der er tale om en lille brugerundersøgelse, som giver nogle personlige indtryk af, hvordan ordningen fungerer og opleves af de her interviewede brugere.

De fleste - både den ansatte og den nærtstående - er i alderen 40 til 59 år og ægtefæller. I et tilfælde er der tale om en forældre, der har passet et barn, mens der i et andet er tale om en god ven, der er ansat til passe en nærtstående.

Baggrunden for plejebehovet er kræft, epilepsi, atypisk Parkinson og en hjerneblødning med lammelse til følge. En enkelt er efterfølgende overgået til terminal pleje.

Bestemmende for omfanget af den ansattes plejebehov har i alle tilfælde været den nærtståendes behov for pleje.

De ansatte er blevet opmærksomme på ordningen gennem en folder fra Kræftens bekæmpelse, gennem sygehuset og den kommunale myndighed.

Alle de ansatte har orlov fra et job som lønmodtager på nær en person, som har orlov fra en status som arbejdsløs.

På grund af antallet af interviewede personer er besvarelsene samlet for at sikre personernes anonymitet.

Om ordningen fortæller de interviewede:

- ”Ordnningen fungerer godt, dog vil det være godt med en lidt længere orlovsperiode til at passe den nærtstående i.” Med hensyn til mere fleksibilitet i form af dels flere kortere perioder og dels, at flere kan dele orloven mellem sig, udtrykker den ansatte, at ”som det er nu, fungerer det fint.”
- ”Ordnningen har været god for os. Når man oplever sygdom, har det store konsekvenser, derfor har det været af stor betydning, at denne ordning har været mulig. Når man har arbejde ved siden af så megen sygdom, er det meget stressende. Det har derfor været en stor lettelse at kunne gå hjemme, indtil man finder ud af, hvad ens ægtefælle kan, når vedkommende kommer hjem fra sygehuset. Vi vidste jo ikke, hvad min ægtefælle kunne, når vedkommende kom fra sygehuset. Orloven har derfor været god til lige at give tid til at finde ud af, hvor man står familiemæssigt.”
- ”Et halvt år er som udgangspunkt passende, men det kan da ikke udelukkes, at det i andre situationer kan være anderledes. At ordningen er der, er helt klart en god ting.”
- ”Den er god i forhold til alternativet, hvor der ingen hjælp er, så det har været godt at få muligheden, men det koster noget økonomisk.”
- ”Hvis eventuelle andre familiemedlemmer kan dele orloven. Det er lang tid at være væk fra arbejdet. 2- 3 personer der kunne dele, ville være meget bedre.”
- ”En strålende ordning. Lige det der var brug for. Det er godt med de 6 måneder, da det sikrer en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet, men hvorfor kun et halvt år, hvad forestiller man sig skal ske bagefter.

- ”Der er måske behov for at kunne opdele orloven i flere kortere perioder, mens muligheden for, at flere kan dele orloven mellem sig, helt sikkert vil være en fordel.”
- ”Det er en god mulighed for at være der. Ved at være der, slipper man for dårlig samvittighed og slipper for at melde sig syg. Orlovsperioden er for kort, hvis man bliver rask og har brug for rekreation. 9 måneder ville være en bedre orlovsperiode”.
- Den ansatte finder ikke i egen situation, at der er behov for at kunne opdele orloven i flere kortere perioder, men at det kan være en fordel afhængig af sygdommen. Om muligheden for at flere kan dele orloven mellem sig, finder den ansatte, at ”dette vil være en fordel, da man kan være meget træt til sidst.”
- ”Det er en god ordning, min samlever kunne ingenting. Tidsrammen har været passende”.
- ”Der er ikke behov for, at flere kan dele orloven mellem sig. Ordningen er god.”
- ”Ordningen er god, fordi man bliver fri for hjemmehjælp, som jo ville være alternativet.”
- ”Der er ikke nogen ulemper ved, at det er en nærtstående, som står for pasningen.”
- ”Finder ordningen fortræffelig. Vi har været genstand for megen venlig opmærksomhed fra den kommunale myndigheds side af.”
- ”Der er ikke behov for, at flere kan dele orloven mellem sig. Dog kunne der godt være stillet lidt flere plejetimer til rådighed - et halvt år er ikke meget”.
- ”Det har været meget godt, at det er en nærtstående, der har stået for pasningen, netop fordi en ægtefælle kender den andens behov. Det er derfor bedre med en nærtstående end en ude fra.”
- ”Den er god, men der må godt være lidt mere fleksibilitet i form af flere perioder og lidt længere tid til rådighed.”
- ”Det er godt, at det er en nærtstående, der står for pasningen, men det kan være svært at nå det hele som ægtefælle”.

Om de kommunale myndigheders behandling af sagen fortæller de interviewede:

- ”Myndigheden har i hele forløbet givet en positiv behandling.”
- ”Fornøden rådgivning og vejledning gennem besøg fra en visitorator.”
- Der har manglet, at nogen har spurgt til, hvordan det går fx Hvordan har I det? Der er en manglende opfølgning, dog er der ingen problemer, når man selv henvender sig til hjemmeplejen. Det er følelsesmæssigt hårdt – gør jeg det nu godt nok – det er i den forbindelse opfølgning savnes. Hvad er ideen med orloven? Hvad skal vi gøre bagefter, skal vi så tale med socialrådgiveren på det tidspunkt?”
- ”Der har været et fint samarbejde med den kommunale myndighed. Der har været den fornødne rådgivning og vejledning m.v.”
- ”Visitorator var hjemme med beskrivelser af de pasningsordninger, der findes, men der var ikke nok information til at kunne se konsekvenserne af sit valg. Det er svært at vælge, og jeg måtte selv undersøge nærmere. Så det var ikke en fantastisk rådgivning.”
- ”Der er behov for mere opsøgende arbejde. Dette er oplagt set i sammenhæng med, hvilket sygdomsforløb der er tale om.
- ”Der var fornøden vejledning og rådgivning mv. fra den kommunale myndighed, men generelt er der for lidt oplysning om ordningen, den er ikke til at få øje på, dette sker tilfældigt via sygehuset.”
- ”I selve kommunen har der ikke været den fornødne rådgivning og vejledning, dvs. tilgængeligheden af viden om ordningen. Dette har hjemmebesøgene givet.”



- ”En sagsbehandler har ringet, og spurgt om behov for forlængelse.” Dette opleves af den interviewede som en positiv sagsbehandling, fordi det er opsøgende arbejde.

## Indberetninger



## Spørgeskema om ansættelse af nærtstående efter SEL § 103a

Socialministeriet har bedt Styrelsen for Social Service om at forestå en lovovervågning af §103a i serviceloven. Bestemmelsen giver mulighed for at ansætte en person med tilknytning til arbejdsmarkedet til pasning af nærtstående med et handicap eller en alvorlig sygdom

Den kommunale myndighed bedes på den baggrund besvare følgende spørgsmål

[Se vejledning](#)

---

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Styrelsen for Social Service  
Lisbeth Spenner 6548 4013 eller Pia Wöllner 6548 4030

---

Indberettet af/kontaktperson:

Telefonnummer:

E-post:

Tryk 'OK' for at komme videre til skemaet

OK

## Indberetninger

**Spørgsmål 1**

Har den kommunale myndighed haft ansatte under ordningen  
om ansættelse til pasning af nærtstående i 2003 og/eller 2004?

- Ja  
 Nej

Hvis Nej, gå venligst videre til spørgsmål 5, hvis Ja, gå videre til spørgsmål 2.

OK

## Indberetninger



Spørgsmål 2		
	2003	2004
Antal ansatte på ordningen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Det samlede antal hele måneder for alle ansatte på ordningen i kommunen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Den samlede lønudgift inklusive ferie og arbejdsgivers pensionsbidrag i hele kr. for alle ansatte på ordningen i kommunen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Et skøn over den samlede administrationsudgift, der er forbundet med ordningen i hele kr.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Antallet af samlede ansættelsesforløb, hvor muligheden for at opdele ansættelsen i to perioder <b>ikke er blevet brugt</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Antallet af ansættelsesforløb, hvor muligheden for at opdele ansættelsen i to perioder er blevet brugt	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## Indberetninger



## Spørgsmål 3

Er der behov for at kunne opdele orloven  
i flere kortere perioder end de nuværende to?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Begrund venligst svaret

OK

## Indberetninger



### Spørgsmål 4

Er der behov for, at flere personer kan dele orloven mellem sig?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

Begrund venligst svaret

OK

## Indberetninger

**Spørgsmål 5**

Har den kommunale myndighed haft ansøgere, der har fået afslag?

Ja

Nej

Hvis Nej, gå videre til spørgsmål 9. Hvis Ja, fortsæt med spørgsmål 6

OK

## Indberetninger



Spørgsmål 6		
	2003	2004
Antal afslag i henholdsvis 2003 og 2004		

OK



## Indberetninger



## Spørgsmål 7

## Begrundelse for afslag:

Antal afslag

A. Den nærtstående havde ikke tilknytning til arbejdsmarkedet

B. Alternativet til pasning var ikke et døgnophold uden for hjemmet

C. Plejebehovet svarede ikke til et fuldtidsarbejde

D. Der var hensyn, der talte imod, at ansøgeren kunne passe mennesket med handicap eller alvorligt syge

E. Manglende enighed mellem parterne (den ansatte og mennesket med handicap eller alvorligt syge) om etableringen af pasningsforholdet

F. Andet

Hvis begrundelser er angivet i 7D, 7E og 7F, bedes disse angives nedenfor i spørgsmål 8, ellers gå til spørgsmål 9

OK

## Indberetninger



## Spørgsmål 8

Hvis den kommunale myndighed har givet afslag pga. hensyn, der talte imod, at ansøgeren kunne passe mennesket med handicap eller alvorligt syge bedes disse hensyn kort oplyses

Hvis den kommunale myndighed har givet afslag pga. manglende enighed mellem parterne om etableringen af pasningsforholdet bedes, hvilken uenighed venligst oplyses

Hvis den kommunale myndighed har givet afslag pga. andet jf. spørgsmål 7F bedes andet venligst oplyses

## Indberetninger



### Spørgsmål 9

Angiv det gennemsnitlige antal timer pr. uge, som den kommunale myndighed bruger som kriterium for, at der er tale om et plejebenhov, der svarer til et fuldtidsarbejde eller døgnophold

OK

## Indberetninger



### Spørgsmål 10

Er der efter den kommunale myndigheds opfattelse lokalt kendskab til ordningens eksistens på f.eks hospitaler, hos lægen mv?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Eventuelle bemærkninger til spørgsmål 10

OK

## Indberetninger



## Spørgsmål 11

Hvordan har den kommunale myndighed informeret mulige ansatte eller nærtstående om ordningen?  
Sæt gerne flere krydser

- Individuelt brev
- Lokal annoncering fx lokal aviser, læger mv.
- Udførerfunktionen i hjemmeplejen
- Myndighedsfunktionen i hjemmeplejen
- Via de lokale relevante organisationer
- Via den kommunale myndigheds hjemmeside
- Ingen information
- På andre måder

Hvis andre måder oplys venligst hvilke

OK

## Indberetninger



## Spørgsmål 12

Fungerer ordningen efter den kommunale myndigheds opfattelse efter hensigten?

- Ja  
 Nej  
 Ved ikke

Hvis Nej, angiv venligst evt. kommentarer hertil

OK

## Indberetninger



**Spørgsmål 13**

Eventuelle bemærkninger

OK

---

*This request took 5.98 seconds of real time (v8.2 build 1391).*

## Indberetninger



## Spørgeskema med oplysninger om den enkelte nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom samt den ansatte i 2003 og 2004

**Spørgeskemaet skal kun besvares, hvis myndigheden har haft  
ansættelser i perioden**

**Socialministeriet har bedt Styrelsen for Social Service om at forestå en lovovervågning  
af §103a i serviceloven. Bestemmelsen giver mulighed for at ansætte  
en person med tilknytning til arbejdsmarkedet til pasning af nærtstående  
med et handicap eller en alvorlig sygdom**

**Den kommunale myndighed bedes på den baggrund besvare følgende spørgsmål  
for hver ansættelse den kommunale myndighed har haft i 2003 og 2004.**

[Se vejledning](#)

---

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Styrelsen for Social Service  
Lisbeth Spenner 6548 4013 eller Pia Wöllner 6548 4030

---

Indberettet af/kontaktperson:

Telefonnummer:

E-post:

Tryk 'OK' for at komme videre til skemaet

OK



## Indberetninger



**Spørgsmål 1**

Den ansattes køn  Mand  
 Kvinde

OK

---

## Indberetninger

**Spørgsmål 2**

Mennesket med handicap eller den alvorligt syges køn

- Mand  
 Kvinde

## Indberetninger

**Spørgsmål 3**

- Den ansattes alder
- 18 - 24 år
  - 25 - 39 år
  - 40 - 59 år
  - 60 år og derover

## Indberetninger



## Spørgsmål 4

Mennesket med handicap eller den alvorligt syges alder

- under 18 år
- 18 - 24 år
- 25 - 39 år
- 40 - 59 år
- 60 år og derover

OK

## Indberetninger



## Spørgsmål 5

Hvilken relation har den ansatte til mennesket med handicap eller den alvorligt syge? Den handicappede eller syge er:

- Den ansattes ægtefælle/samlever
- Den ansattes forælder
- Den ansattes barn
- Den ansattes anden familie
- Den ansattes ven/bekendt
- Andet

Hvis andet angiv venligst hvilken relation

OK

## Indberetninger

**Spørgsmål 6**

**Angiv datoen fra ordningen er blevet tildelt, til den er ophørt.  
Hvis der har været flere perioder, oplyses disse i felt 1 og 2.  
Hvis der kun har været tale om én periode oplyses denne i felt 1.**

Dato fra

Dato til

Periode 1 angiv dd.mm.aa

Periode 2 angiv dd.mm.aa

**Hvis det ikke er muligt at oplyse datoen for ansættelseperioden,  
bedes den kommunale myndighed oplyse det samlede antal  
måneder, som ansættelsen har varet**

Antal hele måneder

## Indberetninger



## Spørgsmål 7

Hvilken arbejdsmarkedsstatus havde den ansatte orlov fra?

- Lønmodtager
- Arbejdsløs
- Selvstændig
- Ved ikke
- Andet

Hvis andet angiv venligst hvilken status

OK

## Indberetninger



## Spørgsmål 8

Angiv venligst hvilken lidelse/diagnose,  
der ligger til grund for plejebehovet

- Betydelig og varigt nedsat fysisk funktionsevne
- Betydelig og varigt nedsat psykisk funktionsevne
- Indgribende kronisk lidelse
- Indgribende langvarig lidelse
- Ved ikke

Beskriv venligst kort den specifikke lidelse/diagnose

OK



## Indberetninger



**Spørgsmål 9**  
**Spørgsmålet skal kun besvares, hvis ansættelsen ikke har været afbrudt før udløb af kontrakt**

Hvad var status for mennesket med handicap eller alvorligt syge efter endt brug af ordningen?

- Varigt ophold uden for hjemmet
- Ophold i hjemmet med anden plejemulighed
- Ophold i hjemmet med aflastning
- Overgik til terminalpleje efter § 104 i SEL
- Ved ikke
- Andet

Hvis andet beskriv venligst status efter endt brug af ordningen

OK

## Indberetninger



**Spørgsmål 10**  
**Spørgsmålet skal kun besvares, hvis ansættelsen har været afbrudt før udløb af kontrakt**

Hvad var årsagen til, at pasningsforløbet blev afbrudt før udløb af kontrakt?

- Kom i varigt ophold udenfor hjemmet
- Overgik til terminalpleje efter §104 i SEL
- Mennesket med handicap eller alvorlig sygdom døde
- Plejebehovet efter 103a ikke længere tilstede
- På grund af personlige omstændigheder
- Ved ikke
- Andet

Hvis andet angiv venligst årsag til afbrud af forløb

OK

## Indberetninger



**Spørgsmål 11**

Eventuelle bemærkninger

OK

---

*This request took 5.05 seconds of real time (v8.2 build 1391).*