

Input fra medarbejdere og andre interessenter

Taskforcen for førtidspension og fleksjob præsenterede i april '18 sine anbefalinger for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

Forvaltningen har efterfølgende præsenteret taskforcens anbefalinger for medarbejdere i de relevante centre i forvaltningen samt for HovedMED. Møderne på centrene blev arrangeret i samarbejde med de relevante centre, der bestemte deltagerkredsen og formatet for møderne. Formålet har været dels at formidle taskforcens konklusioner og anbefalinger som et første skridt i forandringsprocessen, dels at få medarbejdernes input til handleplanen.

Udover medarbejderne, er taskforcens anbefalinger også blevet præsenteret for Ældrerådet, Handicaprådet, Udsatterådet, Borgerrådgiveren og STAR.

Tabel 1. Oversigt over afholdte møder

Hvem	Formål
HovedMED	Taskforcens anbefalinger blev behandlet i HovedMED mhp. at få input til handleplanen
	I forlængelse af mødet i HovedMED blev der afholdt møde med udvalgte medarbejdere fra de relevante centre
JKI	Gå hjem-møde for alle medarbejdere
	Efterfølgende åbent møde, hvor interesserede medarbejdere kom forbi og gav input til handleplan
	Behandling i JKI's CenterMED
CAB	Præsentation af anbefalingerne på et møde med 60 medarbejdere
	Behandling i CAB's CenterMED
JKU	Et møde i ledergruppen og et møde med udvalgte medarbejdere
JKA	Et møde med ledergruppen med input fra medarbejderne
AMC	Et møde med præsentation af anbefalingerne og input fra medarbejderne
Ældrerådet	Taskforcens anbefalinger blev præsenteret på et møde med Ældrerådets Beskæftigelses- og Integrationsudvalg som led i, at rapporten blev sendt i høring i Ældrerådet.
Handicap-rådet	Taskforcens anbefalinger blev præsenteret på et møde med Handicaprådet som led i, at rapporten blev sendt i høring i Handicaprådet.
Udsatterådet	Repræsentanter fra udsatterådet deltog i samme møde som Handicaprådet.
Borgerrådgiveren	Orientering om taskforcens anbefalinger på et møde med medarbejdere hos borgerrådgiveren
STAR	Møde med ledelsesrepræsentanter fra STAR
Jobcentrets Ofre og Næstehjælperne	Møde med repræsentanter fra Jobcentrets Ofre og Næstehjælperne, hvor bl.a. taskforcens anbefalinger og den kommende handleplan blev drøftet

Opsummering af medarbejdernes tilbagemeldinger til implementering af anbefalingerne

Medarbejderne har generelt taget positivt imod taskforcens anbefalinger og den primære tilbagemelding er, at det er velkendte udfordringer, som taskforcen beskriver. Inputtet fra medarbejderne kan overordnet kategoriseres under seks overskrifter:

Mere tid til sagsbehandling og opfølgning, fx ved nedsættelse af sagsstammer:

Én af de ting, der fylder mest blandt medarbejderne, er behovet for at skabe mere tid til forberedelse og opfølgning. Medarbejderne finder det positivt, at taskercen har fremhævet det i sine anbefalinger.

Fælles forståelse af dokumentationskravet

I tråd med taskercens konklusion, er der blandt tilbagemeldingerne efterspørgsel efter en ensartet retsforståelse og et fælles sprog på tværs af sagsbehandlere og rehabiliteringsteams, samt klare retningslinjer for, hvornår nok er nok.

Behov for kompetenceudvikling

I forlængelse af ovennævnte, er der blandt tilbagemeldingerne efterspørgsel efter kompetenceudvikling i lovgivningens krav og muligheder, samt kompetenceudvikling i samtalemetoder målrettet samtaler med udsatte borgere. Der efterspørges overvejende sagsnær kompetenceudvikling, fx i form af supervision eller lignende metoder, der tager afsæt i konkrete sager.

Journaliseringspraksis og IT-understøttelse

Der er også enighed om, at det kan være udfordrende at navigere i en sag. Både grundet uens journaliseringspraksis, men også grundet manglende mulighed i it-systemet for at få overblik over de væsentlige oplysninger i sagen.

Indhentelse af oplysninger

En del af tilbagemeldingerne handler om de udfordringer, der kan være med at indhente den nødvendige dokumentation til en sag. Ofte sker det, at sagsbehandleren ikke får de nødvendige oplysninger i en lægeattest, fra psykiatrien, fra et leverandørforløb eller i forbindelse med en virksomhedspraktik. Ifølge medarbejderne skyldes det dels mangelfulde bestillinger fra medarbejderne, dels manglende forståelse blandt læger mv. af, hvad der efterspørges.

Sundhedsfaglig rådgivning

Der er fra alle centrene efterspørgsel efter mere sundhedsfaglig rådgivning, enten i form af øget adgang til lægekonsulenterne eller via sundhedskoordinatoren. Sidstnævnte kan bl.a. bruges ifm. sager, der skal behandles i rehabiliteringsteamet.

Leverandørsamarbejdet

Flere af tilbagemeldingerne indeholder et ønske om, at der ses på, hvordan det nuværende leverandørsamarbejde kan forbedres, så der sikres mere effektive forløb, der leverer målrettet og brugbar dokumentation.

Organisering af arbejdet og udarbejdelse af den forberedende plan

Flere af tilbagemeldingerne handler om arbejdet med at udarbejde den forberedende plan, som er beskrevet som værende kompleks og tidskrævende. Flere medarbejdere er uenige i taskercens anbefaling om, at det skal være et mål, at alle medarbejdere skal kunne udarbejde forberedende planer, mens andre er enige.

Forvaltningen har taget alle input med videre i handleplanen.

Vedlagt er:

- Input fra CABs CenterMED
- Input fra JKIs CenterMED
- Forvaltningens opsamling på input fra de i skemaet oplistede møder samt efterfølgende input fra medarbejdere
- Høringssvar fra Ældrerådet
- Mail fra Handicaprådet (som efter mødet med forvaltningen besluttede, at der ikke var behov for at sende et høringssvar)
- Høringssvar fra Udsatterådet

CenterMED på CABs forslag til en handleplan

Anbefaling 1:

Der skal være skærpet opmærksomhed på, hvornår der er tilstrækkelig dokumentation i en sag, og den socialfaglige vurdering skal styrkes

Der blev generelt givet udtryk for at der ikke eksisterer en fælles opfattelse af dokumentationskravene i en sag. Det gælder forskellige opfattelser mellem forvaltninger, men det kan også være tilfældet mellem forskellige enheder i den samme forvaltning.

→ Samme forståelsesramme af dokumentationskrav, uanset hvor man arbejder.

En mere struktureret ramme for råd og vejledning, herunder som undervisning og faglig udvikling af medarbejdergruppen, så der kan udvikles en fælles forståelse, men også en bedre udnyttelse af viden og kompetencer.

→ "Hvad er råd og vejledning" - gælder både oplæring på BIF-niveau og internt i afdelingerne.

For mange sager sendes tilbage til yderligere belysning, med den konsekvens, at der ligger flere hundrede sider i en sag, hvor der burde ligge maksimalt 50.

Der er behov for kompetenceudvikling, så vi kan afgøre sagerne på et tidligere tidspunkt. Det kan ske som en "kørekortmodel", hvor sagsbehandlerne ikke lægger en sag op på rehabiliteringsmøder, før man har været gennem en række steps. Der er mange sager der sendes tilbage på rene formalia.

Få en bedre sammenhæng i sagsbehandlingen og færre afbræk

→ Klare retningslinjer for, hvornår en sag er tilstrækkelig belyst.

IT-værktøjer, som understøtter kontinuitet i sagsbehandlingen. En mere effektiv brug af "adviser" i Fasit.

På nuværende tidspunkt er det uklart, hvor de vigtige oplysninger står i en sag. Essensen kan evt. overføres til en plan, som fungerer som et vigtigt baggrundsmateriale på møderne.

En vurdering af dokumentationspraksis i sagerne. Det er ofte svært at finde dokumenter i sagerne. Det kan skyldes at overskrifterne måske ikke bruges korrekt, hvis vi gør tingene rigtig fra start kan vi bedre håndtere sagerne. Fokus på Orden i sagerne.

Fasit skal underbygge personlig effektivitet – "vi må kunne bruge det mere effektivitet til at

strukturere vores planlægning, dvs. til at køre ressourceforløbene igennem". Fasit skaber ikke den røde tråd (din vej ud af jobcentret), og der bruges meget tid på at genfinde aftaler.

Fokus på "vejen ud" af jobcenteret

→ Bedre IT-understøttelse og journalisering til sagsoverblik.

Vi skal kunne vurdere, om vi har nået målet med en indsats. På et hvilket som helst tidspunkt skal vi kunne se, om vi har nået målstregen eller er sakket bagud. Det er vigtigt, når vi har så lang en tidsramme, som det er tilfældet med et ressourceforløb

→ Klare mål/delmål i den individuelle indsats.

Forvaltningen mister viden om ting, som vi tidligere har brugt tid på at opbygge viden om. Der skyldes en stor medarbejderudskiftning, og viden er ikke blevet videregivet.

Vi skal desuden have en hurtigere vinkling af sager om bevægeapparats- funktionelle- og psykiske lidelser.

Specialiserede enheder kunne være en mulighed. En enhed for funktionelle lidelser vil hurtigere kunne køre en sag igennem, da man vil vide, hvilke skridt der er behov for at tage – på samme måde kan man have en enhed for psykiske lidelser og bevægeapparats-lidelser.

Linke til BIP-projektet, hvor forskning viser, at progressionen kommer når man arbejder med den fysiske og psykiske smertehåndtering, hvordan fungerer jeg med min lidelse.

→ Vi skal akkumulere viden trods stor medarbejderudskiftning.

Anbefaling 2:

Der skal skabes bedre betingelser for at sikre en hurtig afklaring af arbejdsevnen

Der skal kigges på rettidighedssparagraffen i ressourceforløb.

Rettidighed skal ses som en del af et frisættelsesforsøg. Det er vigtigt at vi får borgerens eget aktive bidrag til, hvordan man finder vej tilbage til arbejdsmarkedet.

Idealforløbet contra hvad borgeren selv vil, kan erstatte rettidighedsindsatsen. Det blev nævnt at kigge halvårligt på rettidigheden i stedet for hver 56. dag.

Samarbejdsflader optimeres –

Etablering af et råd/enhed, der afgør hvor tvivlsager skal placeres, så borger ikke smides rundt mellem enheder – eks videresendes fra sygedagpengeområdet til rehabilitering.

→ Vidensdeling på tværs mellem afdelinger

Alle koordinatore der giver råd og vejledning – skal løbende i praktik på møderne og skrive indstillinger efterfølgende. Særligt i forhold til fleksjob .

→ Lokalisere de processer, hvor man kan understøtte en hurtig sagsbehandling.

→ Bedre brug af lægelige oplysninger.

Opkvalificering i, at stille de rigtige spørgsmål når vi indhenter lægelige oplysninger

Kursus: Tag stilling til de akter du lægger op.- praktisk funderet workshop i forhold til den forberedende plan.

Brug sundhedskoordinatorer i tilrettelæggelsen af indsatsen – fælles drøftelse af sagen.

SME har et arbejdsfællesskab og kender til opgaven.

Anbefaling 3:

Færre ressourceforløb skal afsluttes til kontanthjælp

”Min plan” er ét aspekt til at tale om formål med initiativer for borgeren, men vi bør også kunne fortælle, hvad borgeren skal gøre for at slippe ud af jobcentret - hvor er udgangen i labyrinten. Det er ikke alle sagsbehandlere som selv ved det, og det hænger tæt sammen med råd og vejledning

→ Vi skal være bedre til at beskrive eller visualisere, hvordan borgeren slipper ud af jobcentret.

Der blev peget på, at der oprettes forsvindende få fleksjob i Københavns Kommune.

→ Der mangler viden om at oprette fleksjob.

De faglige rum skal lukkes op, og vi skal lykkes med at styrke den virksomhedsrettede indsats i rehabiliteringsarbejdet.

→ Vi skal finde metoder til at dele viden om det virksomhedsrettede arbejde. Det kan f.eks. være konferencetanken, hvor man videns deler sine sager med kollegerne.

Anbefaling 4:

Borgeroplevelsen skal forbedres

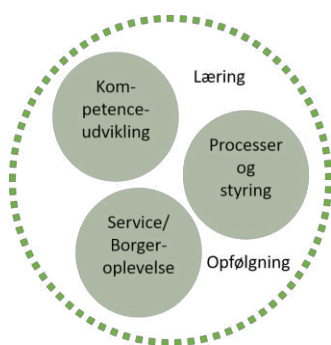
Borgerens fremtidige KS eller jobkonsulent kunne deltage på rehabiliteringsmødet, så der blev etableret en personlig kontakt på et meget tidligt tidspunkt i ressourceforløbet. Det vil have en

positiv effekt for borgeren at vide, hvem man skal arbejde med, selvom afgørelsen måske endnu ikke er truffet.

Et ugentligt info-præsentationsmøder for alle uges nye borgere i ressourceforløb. Velkommen til, hvad er formålet, hvad forventes der af dig.

→ Bedre forløbsbeskrivelser, så borgerne ved, hvad der kommer til at ske.

En grafisk oversigt over sammenhænge: Kompetenceudvikling, processer og styring og service/borgeroplevelsen er tre særskilte elementer, som hele tiden er afhængige af læring/opfølgning. Vi skal se på, hvad der umiddelbart kan implementeres (brug af lægekonsulenter/PKS med på møder) og hvad der er billigt at indfase (lægekonsulenter). Der skal være en plan for, hvem der taler med sidstnævnte. Det er desuden afgørende, at vi ikke fortsætter med at have store udgifter til lægeerklæringer.



→ Større helhedsorientering, så der er færre sagsbehandlerskift til den forberedende plan.

Samlet infopakke i forbindelse med råd og vejledningssamtale. Borgeren skal vide, hvad der sker i forskellige faser af sit forløb. Du skal ud i denne praktik, fordi... du skal på rehab., fordi... Dette hænger igen sammen med BIP-Projektets anskuelse af beskæftigelsesfaglighed.

Det er vigtigt at borgerne f.eks. er med på, hvornår det handler om praktik til afklaring og praktik til job).

I Jobworkshop har man oplevet at mange ikke forstår forskellen, og derfor er der behov for et tidligere arbejde med borgeren

→ Større tryghed og fokus på fremadrettede perspektiver på rehabiliteringsmøderne.

Brevene til borgerne skal være mere personlige og indbydende i stedet for juridisk inspirerede. Sidstnævnte kan hurtigt komme til at virke upersonlige og med for stor fokus på konsekvens og sanktionering. Førstehåndstrykket har stor betydning for muligheden for at etablere et godt

samarbejde med borgerne.

➔ Bedre borgerbreve ved den indledende kontakt.

Rine til borger inden der sendes brev. Det giver en god indledende kontakt, som skaber ro og mindre konflikt. Brevene kan sendes i forlængelse af den personlige samtale. Ved skift af sagsbehandler vil det også være godt at gøre telefonisk opmærksom på det.

➔ Det første møde med borgerne skal være personligt, og der skal være fokus på personlig information, hvis der f.eks. kommer sagsbehandlerskift.

Hvordan hænger BIF sammen som helhed – der er for mange der registrerer i sagerne. Der er nogle strukturer, hvor sagerne skifter hænderne for meget. F.eks. sagsbehandlerskift til den forberedende plan. Så mere helhedsorientering.

Referat af Ekstraordinært CenterMED vedr. Task Forcens anbefalinger angående FØP/FLEKS, 24. maj 2018

Til stede:

Maria Boje (formand), jobcenterchef
Edna Nersesjan (næstformand), TR DS
Janne Jensen, afdelingschef
Tina Jensen, afdelingschef
Thomas Egebo Danielsen, afdelingschef
Anja Skov, AMR
Bettina L. Sonne, AMR
Mana Samardzic, TR HK
Jan Petersen, TRS HK
Maria Jensen, TR AC
Anne Sofie Vejlbj, referent

Afbud:

Edith Næblerød, afdelingschef
Lone Helder, afdelingschef

Orientering ved Maria Boje

MBB indledte mødet med at fortælle om processen for handleplanen vedrørende FØP/FLEKS samt om mulighederne for at få indflydelse på handleplanen. MED-udvalget blev opfordret til at komme med input til, hvilke områder de anser som centrale i forhold til at sikre forandring samt få flere borgere i fleksjob og førtidspension. MED påpegede otte områder, som relevante i forhold til at sikre en grundlæggende forandring af indsatsen for de mest udsatte borgere i København. Disse uddybes i det følgende.

1. Færre sager pr. sagsbehandler

Antallet af sager per medarbejder bør sættes ned, så der bliver mere tid til at gå i dybden med samt følge op på den enkelte sag. En lavere sagsstamme vil endvidere øge tilfredsheden blandt borgerne og deres oplevelse af at få et sammenhængende og meningsfuldt forløb, da der kan afsættes mere tid til den enkelte borger.

2. Færre sagsbehandlerskift

Det er vigtigt, at sagerne ikke hele tiden flytter rundt mellem sagsbehandlerne i det enkelte center, men at der arbejdes på, at borgerne har en fast sagsbehandler. For at hindrer hyppige sagsbehandlerskift, kræves det, at midlerne i højere grad allokeres til den daglige drift og i mindre grad allokeres til projekter af midlertidig varighed.

3. Dokumentationskravene skal lempes og arbejdsgangene forenkles

Det er oplevelsen, at dokumentationskravene står i vejen for en effektiv sagsbehandling. Kravet om særligt lægelig dokumentation og om at alle indsatser skal være afprøvet er for ambitiøs og er en årsagerne til de mange afslag. Det foreslås ligeledes, at differentiere dokumentationskravene hos kronisk syge borgere, så processen forkortes i forhold til at tilkende dem et fleksjob eller en førtidspension. Arbejdsgangene bør endvidere forenkles, så det bliver tydeligere for medarbejderne, hvordan borger tilkendes fleksjob eller førtidspension. Her er det vigtigt at kompetenceudvikle medarbejderne f.eks. med hensyn til, hvad der skal følges op på lægeligt samt hvilken dokumentation der skal til for at kunne bevillige et fleksjob eller en førtidspension.

4. Bedre adgang til lægefaglig sparring

Der er behov for mere lægefaglig sparring i forhold til at få afklaret arbejdsevnen. Det kræver, at adgangen til lægekonsulenter øges.

5. Helhedsorienteret vurdering i fokus

Den socialfaglige vurdering skal vægtes på lige fod med de lægelige oplysninger, så alle elementer i borgers sag tages med i vurderingen af, om der er grundlag for fleksjob eller førtidspension. I den socialfaglige vurdering indgår oplysninger om antal år på offentlig forsørgelse, alder, sociale forhold, helbred, praktikforløb, aktiveringsforløb og resultatet heraf samt den sociale og sundhedsmæssige indsats. Ved at vægte såvel lægelig som socialfaglige oplysninger i borgers sag opnås en mere helhedsorienteret vurdering.

6. Bedre og mere målrettede leverandørtilbud

Rammeaftalen i forhold til leverandørtilbud bør genbesøges. Det er oplevelsen, at for få af vores leverandører formår at lave virksomhedsplaceringer til udsatte borgere og at leverandørtilbuddene ikke stemmer overens med de behov, som vores målgruppe har – eller i hvert fald at det er svært at få den relevante dokumentation ud af forløbene. Der ønskes derudover en større fleksibilitet i forhold til leverandørtilbuddene og mere skræddersyede forløb.

7. Politisk opbakning til en mere lempelig praksis

Såfremt Københavns Kommune skal have flere udsatte borgere i fleksjob/førtidspension, så må vi lempe praksis, uagtet at det kan give flere fejltilkendelser. Vi skal således kunne tåle, at flere sager, risikerer at blive underkendt af Ankestyrelsen.

8. Fokus på at afklare borgere i småjobs til et eventuelt fleksjob

Et sted, hvor man kan starte er ved at kigge nærmere på de borgere, der er i småjob, men som ikke kan komme op i timer og derfor kan være i målgruppen for et fleksjob. Her foreslås et øget fokus på at afklare dem i virksomheden.

Opsamling på input fra møder på centrene, med udvalgte medarbejdere fra HovedMED samt mails fra medarbejdere

Emne	Hvad	Hvem
Virksomhedsplaceringer	<ul style="list-style-type: none"> • Bestillinger skal kvalificeres, og der skal være bedre dialog med arbejdsgivere om, hvad der skal komme retur ifm. virksomhedsplaceringer • Udarbejdelse af vejledninger til arbejdsgivere 	CAB Mødeledere
Leverandørsamarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om, at der laves kvalitetsopfølgning/ledelsestilsyn på leverandørrapporter. • Bestillinger af forløb skal kvalificeres fx ved at drøfte med lægekonsulent • Sagsbehandler skal have kendskab til borger før bestilling 	CAB Mødeledere
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om, at der følges op på, hvordan leverandørerne arbejder med borgerne, så det sikres, at borgerne udfordres og udvikles. • Det bemærkes, at der er for mange tilfælde af leverandørrapporter, hvori kun borgerens synspunkter fremgår og ikke leverandørens faglige vurdering • Det skal sikres, at leverandøren registrerer, hvorvidt det er forsøgt at øge timetallet under praktik 	JKI Åbent møde
	<ul style="list-style-type: none"> • Da det pt. ikke er muligt at danne sig et overblik over leverandørrapporternes indhold i it-systemet, er det behov for at lave retningslinjer for udfyldelse af leverandørrapporter samt med hvilken frekvens de bestilles, så tomme rapporter eller enslydende rapporter undgås • Forslag om, at leverandøren i stedet for at udarbejde rapporter efter en fast frekvens, laver en opsamlende rapport til sidst 	JKU møde med udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om, at der tages inspiration fra JKUs satellit-enhed på CKB, hvor jobcentret er rykket ud hos leverandøren, eller fra indsatser, hvor leverandøren er rykket ind på jobcentret • Tilsvarende er der erfaring fra CAB, hvor de har haft myndighed til at udarbejde den forberedende plan for borgere i afklaringstilbud 	JKU møde med udvalgte medarbejdere, MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> • Ønske om, at der med et nyt udbud ses på, hvordan jobcentret skal bestille. Det er bl.a. meldingen fra JKA, at modellen i deres udbud ikke er hensigtsmæssig 	MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om, at rammeaftalen for leverandørtilbud bør genbesøges. Det er oplevelsen, at for få af leverandørerne formår at lave virksomhedsplaceringer til udsatte borgere og at leverandørtilbuddene ikke stemmer overens med udsatte borgeres behov – eller at det er svært at få den relevante dokumentation ud af forløbene. Der ønskes derudover en større fleksibilitet i forhold til leverandørtilbuddene og mere skræddersyede forløb. 	JKI CenterMED

Udarbejdelse af forberedende planer	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om at trænere udvalgte medarbejdere op i, hvordan man bidrager til at skabe en hurtigere afgørelse i rehabiliteringsteamet. Forslag om at skrive leverandørrapporten ind i overskrifter i den forberedende plan eller udarbejde en statusrapport, som kan bidrage til en hurtigere afklaring og afgørelse. 	CAB CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om at videreudvikle på den nuværende robotteknologi (hotkey), der i sin nuværende form ikke understøtter en effektiv udfyldelse af den forberedende plan 	MED – udvalgte medarbejdere
Kvalitet af lægelige oplysninger	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om kvalitetsopfølgning/ledelsestilsyn på lægeerklæringer 	CAB Mødeledere
	<ul style="list-style-type: none"> Ønske om større udbredelse af Netforvaltning Sundhed for at minimere brevpost Fokus på dialog med læger mv. om hvad der er brug for i lægeattester Forslag om ansættelse af løntilskud/studentermhjælp til at rykke for lægeattester 	CAB medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> Ønske om, at der bygges videre på en indsats i efteråret '17, hvor to mødeledere fra rehabiliteringsteamet havde fremskudte sagssparringsmøder med medarbejdere i psykiatrien mhp. at finde borgere, der kunne være kandidater til ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension En lignende indsats kan også være med til at styrke kommunikationen ved indhentelse af oplysninger fx ved at tydeliggøre, hvad jobcentret efterspørger 	JKI åbent møde
Sundhedsfaglig sparring	<ul style="list-style-type: none"> Efterspørgsel efter sparring særligt med lægekonsulenten eller med sundhedskoordinatoren, bl.a. da sidstnævnte kan konferere med sine kollegaer i afdelingen 	MED – udvalgte medarbejdere, JKI åbent møde, CAB CenterMED, JKI CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at sundhedskoordinatoren i højere grad bringer efterspørgsel efter indsatser mv. tilbage til regionen mhp. at udvide tilbudsvifte og kapacitet 	JKU møde med udvalgte medarbejdere
Indstillinger fra rehabiliteringsteamet	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om særligt fokus på varigheden af ressourceforløb – ikke for korte, så der ikke kan igangsættes indsatser, men ikke for lange, da der sjældent er behov for mere end 4 år 	CAB Mødeledere, MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> Ønske om fokus på bedre indstillinger fra rehabiliteringsmødet, hvor hver forvaltning skriver deres eget afsnit i indstillingen. 	CAB Mødeledere
Specialisering i udarbejdelse af forberedende planer	<ul style="list-style-type: none"> Nogle medarbejdere har udtrykt ønske om at beholde den nuværende organisering, hvor en sag overdrages til specialiserede medarbejdere, der udarbejder den forberedende plan for at sikre, at medarbejderne har den nødvendige kompetence 	CAB medarbejder, JKI medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> Andre medarbejdere er positivt stemte overfor ideen om én fast medarbejder i hele borgerens forløb 	JKU møde med udvalgte medarbejdere

	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om en specialiseret understøttelse af vurderingen af om borger har ret til seniorførtidspension, fastholdelsesfleksjob og løntilskud til selvstændige til udvalgte medarbejdere og centre, da dette kræver specialiseret viden og der er så få kandidater i en almindelig sagsstamme, at det vil være mere effektivt at samle dem hos en specialiseret sagsbehandler 	JKI åbent møde, MED – udvalgte medarbejdere
Indhold i ressourceforløb	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at den kommende koordinerende sagsbehandler i ressourceforløbet deltager på rehabiliteringsmødet Ønske om, at der arbejdes med klare mål og delmål for et forløb, så det hele tiden er muligt at se, hvor borgeren er ift. målet Forslag om, at borgerens PKS eller jobkonsulent kan deltage på rehabiliteringsmødet, så der blev etableret en personlig kontakt på et meget tidligt tidspunkt i ressourceforløbet. Det vil have en positiv effekt for borgeren at vide, hvem man skal arbejde med, selvom afgørelsen måske endnu ikke er truffet. 	CAB Mødeledere CAB CenterMED
Dokumentationskrav og fælles retsforståelse	<ul style="list-style-type: none"> Behov for samme forståelsesramme af dokumentationskrav, uanset hvor man arbejder 	CAB CenterMED, JKA møde med ledelsen
	<ul style="list-style-type: none"> Klare retningslinjer for, hvornår en sag er tilstrækkelig belyst Afbureaukratisering af sagsgange 	CAB CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> Retningslinjer for gråzonesager, især efter den nye lov og inden Ankestyrelsen laver sin første principafgørelse Forslag om at inddrage Ankestyrelsen eller STAR i denne proces 	MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om politisk opbakning til en mere lempelig praksis, uanset om denne kan resultere i flere fejltilkendelser og underkendelser af Ankestyrelsen 	JKI CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at der tages politisk stilling til forskellige persontyper, der ikke tidligere har været kandidater til førtidspension (fx borgere med lang historik med misbrug og ingen tilknytning til arbejdsmarkedet, traumatiserede flygtninge uden skolegang/erhvervs erfaring, borgere med funktionelle lidelser, mv.) Forslag om at overveje at bruge fleksjob og førtidspension mere midlertidigt til borgere med misbrug, hvor man i højere grad gør brug af revurderingen 	JKI åbent møde
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at dokumentationskravene differentieres for kronisk syge borgere, så processen forkortes i forhold til at tilkende dem et fleksjob eller en førtidspension 	JKI CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> Efterspørgsel efter retningslinjer for borgere med funktionelle lidelser, herunder brugen af speciallægeerklæringer 	MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> Afklaring af vægtning af sociale praktikker (som ikke minder om ordinær beskæftigelse) og lægelige oplysninger 	JKI åbent møde

	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om en udvidet forståelse af, hvordan arbejdsevnen/funktionsevnen kan dokumenteres, så det ikke udelukkende er leverandørrapporter eller praktikker, der ligger til grund 	JKI åbent møde
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at den socialfaglige vurdering vægtes på lige fod med de lægelige oplysninger for at sikre en mere helhedsorienteret vurdering. I den socialfaglige vurdering indgår antal år på offentlig forsørgelse, alder, sociale forhold, helbred, praktikforløb, aktiveringsforløb og resultatet heraf samt den sociale og sundhedsmæssige indsats. 	JKI CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> Bemærkning om, at ventetid på at få sagen forelagt et rehabiliteringsmøde ikke må have en negativ indflydelse på, hvorvidt oplysninger i en sag anses som værende forældede 	JKA – møde med ledelsen
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at der i hver afdelinger sidder nøglepersoner til sparring på det juridiske område, og at nøglepersonerne er samlet i netværk på tværs af centrene for at sikre fælles retsforståelse. Dog understreges det, at denne funktion kræver tid. 	MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> Sparring med mødeledere fra rehab skal gøres mere struktureret og rammesættes for at sikre optimal udnyttelse Etablering af forum for mødeledere og de andre centre Der er ønske om, at der kan lægges større vægt på, hvad sandsynligheden er for at borgeren kan komme i ordinær beskæftigelse 	
	<ul style="list-style-type: none"> Udsatterådet bemærker, at der er behov for dels en styrkelse af, dels en højere vægtning af den socialfaglige vurdering. 	Udsatterådet
	<ul style="list-style-type: none"> Ældrerådet foreslår, at der ses på definitionen af en restarbejdsevne mhp. at ændre praksis Ældrerådet foreslår, at den enkelte borgers egen læges vurderinger skal have mere vægt i afgørelserne Ældrerådet bemærker, at inddragelse af lægekonsulenter og Regionens kliniske funktioner – især ved komplekse og kroniske sygdomme – er vigtig ift. at lægge et helhedssyn på borgerens funktionsniveau 	Ældrerådet
	<ul style="list-style-type: none"> Medarbejdersiden i HovedMED foreslår, at der ses på hvorvidt nogle af anbefalingerne kan omsættes til frisættelsesforsøg 	Medarbejdersiden i HovedMED
	<ul style="list-style-type: none"> Ønske om bedre redskaber/understøttelse til udregning af seniorførtidspension 	JKI – åbent møde, JKA – møde med ledelsen

Kompetenceudvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om kompetenceudvikling i lovgivning (herunder vejledninger og bekendtgørelser), i udarbejdelse af planer samt mere dybdegående undervisning i, hvordan man opbygger en sag ud fra en socialfaglig vurdering. • Forslag om opfølgende kurser med konkret sagssparring hvor der kan spørges ind til og tales om hvad en socialfaglig vurdering er, hvad loven betyder, mv. • Forslag om udvidet lovkursus til nøglepersoner, der skal kunne give sparring på lovgivningsområdet – og forslag om at danne et netværk af nøglepersoner på tværs af centrene for at sikre fælles retsforståelse 	MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om, at der laves et forløb for nye medarbejdere i SOF mhp. at udbrede kendskab til dokumentationskrav til fleksjob og førtidspensions 	JKI åbent møde
	<ul style="list-style-type: none"> • Ønske om, at der ved kompetenceudviklingsaktiviteter tages højde for, hvornår de er relevante at afholde fx om det for nyansatte er mere hensigtsmæssigt at vente til de sidder med de komplekse sager 	JKA møde med ledelsen
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om kursus i "Hvad er råd og vejledning" - på BIF-niveau og internt i afdelingerne • Forslag om autorisation i at lægge sager op på et rehabiliteringsmøde efter en såkaldt "kørekortsmodel" 	CAB CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om ensartede kurser, der skal fungere som en slags Code of Conduct 	CAB medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om fast ugentlig faglig sparring • Forslag om fast månedlig intern feedback på samtaler, gerne på tværs af afdelinger, med formålet at øve, træne og give feedback på imødekommenhed, empati og anerkendelse • Forslag om at fortsætte de tidligere supervisionsforløb 	JKI medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> • Udsatterådet foreslår, at Københavns Kommune indgår samarbejde med socialrådgiveruddannelsen mhp. at sikre et stærkt fokus på beskæftigelseslovgivningen i undervisningen, alternativt at der laves en form for efteruddannelse. 	Udsatterådet
	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderside i HovedMED bemærker, at kompetenceudvikling skal tilgodeses, at fleksjobområdet og førtidspensionsområdet er meget komplekse områder og kræver specialviden i forhold til den almindelige beskæftigelsesrettede indsats. 	Medarbejdersiden i HovedMED
IT-understøttelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ønske om bedre it-understøttelse, herunder smarte adviser, der kan strukturere et forløb. 	CAB CenterMED

	<ul style="list-style-type: none"> • Bedre overblik i sagsbehandlingssystemet. Der mangler et overbliksbillede over hele sagen og alle dokumenter ligger i dato-orden, hvorfor det tager lang tid at finde de relevante oplysninger 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderne bemærker, at det er en udfordring, at der ikke er noget overblik over leverandørrapporternes indhold, så sagsbehandleren er nødsaget til at lede rapporter igennem for at finde specifikke oplysninger. • Forslag om bedre it-understøttelse, der giver et overblik over leverandørrapporterne, herunder hvilke, der indeholder nye oplysninger • Forslag om, at leverandørerne kan arbejde i en fortløbende leverandørrapport, som de opdaterer løbende 	JKU møde med udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre fokus på at bruge sagsbehandlingssystemet til kontrol og mere fokus på at bruge det til at understøtte sagsbehandlerens arbejde. • Ønske om, at sagsbehandlingssystemet skal kunne: <ul style="list-style-type: none"> ○ Spotte sager, hvor der ikke er sket noget i en periode ○ Vise, hvor borgeren er i sit forløb, så der ses en rød tråd og kan dannes et overblik ○ Hente et CV ind i den forberedende plan 	MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> • Ønske om en it-portal, hvor det fremgår, hvilke tilbud der er til forskellige lidelser og udfordringer 	
Journalisering	<ul style="list-style-type: none"> • Retningslinjer for dokumentationspraksis og journalisering 	CAB CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> • Forslag om at lave et oversigtsark over borgerens sag i mangel af it-understøttet overblik 	JKI medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> • Beslutning om, hvorvidt målgruppen for teksten i borgerens sag er borgeren, sagsbehandleren, kollegaen eller andre (skrives der fx "du", "han/hun") 	MED – udvalgte medarbejdere
Vidensdeling	<ul style="list-style-type: none"> • Vi skal akkumulere viden trods stor medarbejderudskiftning • Understøttelse af vidensdeling på tværs af afdelinger og mellem rehabiliteringsteam og afdelinger 	CAB CenterMED
Afbureaukratisering	<ul style="list-style-type: none"> • Afklaring af, om der arbejdsgange der er kontraproduktive (f.eks. hvordan man registrer rettidighed) • Lokalisere de processer, hvor man kan understøtte en hurtig sagsbehandling 	CAB CenterMED
Sammenhængende indsats og klart formål	<ul style="list-style-type: none"> • Sagsbehandleren skal være bedre til at beskrive eller visualisere, hvordan borgeren slipper ud af jobcentret (sagsbehandleren skal hele tiden kunne se borgerens "udgang" for sig). 	CAB CenterMED

	<ul style="list-style-type: none"> • Sagsbehandleren skal tro på borgeren, jf. Beskæftigelsesindikatorprojektet 	MED – udvalgte medarbejdere
Fleksjob	<ul style="list-style-type: none"> • Der mangler viden om at oprette fleksjob. 	CAB CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> • Udsatterådet anbefaler, at Københavns Kommune indtænker i fx iværksætterprojekter mhp. at øge udbuddet af fleksjob vha. sociale klausuler 	Udsatterådet
	<ul style="list-style-type: none"> • Ældrerådet bemærker, at der skal være fokus på hurtigere udslusning til fleksjob og revalidering 	
Virksomhedsrettet indsats i rehabiliteringsarbejdet	<ul style="list-style-type: none"> • Metoder til at dele viden om det virksomhedsrettede arbejde. Det kan f.eks. være konferencetanken, hvor man vidensdeler sine sager med kollegerne 	CAB CenterMED
Sprog og kontakt med borgeren	<ul style="list-style-type: none"> • Brevene til borgerne skal være mere personlige og indbydende i stedet for juridisk inspirerede. Sidstnævnte kan hurtigt komme til at virke upersonlige og med for stor fokus på konsekvens og sanktionering. Førstehåndsindtrykket har stor betydning for muligheden for at etablere et godt samarbejde med borgerne • Forslag om at ringe til borgeren i stedet for at sende brev. Det giver en god indledende kontakt, som skaber ro og mindre konflikt. Brevene kan sendes i forlængelse af den personlige samtale. Ved skift af sagsbehandler vil det også være godt at gøre telefonisk opmærksom på det. • Det første møde med borgerne skal være personligt, og der skal være fokus på personlig information, hvis der f.eks. kommer sagsbehandlerskift. • Bedre forløbsbeskrivelser, så borgerne ved, hvad der kommer til at ske. Fx skal borgeren have at vide, om formålet med en praktik er at komme direkte i beskæftigelse eller om det er at forsøge at udvikle arbejdsevnen 	CAB CenterMED
Organisering af arbejdet	<ul style="list-style-type: none"> • Større helhedsorientering, så der er færre sagsbehandlerskift til den forberedende plan. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ønske om, at der opstår færre sagsbehandlerskift fx ved at midler kanaliseres fra midlertidige projekter til den almindelige drift 	JKI CenterMED
	<ul style="list-style-type: none"> • Afskaffelse af BIFs samtalerettidighed på ressourceforløb (da det ikke er lovpligtigt at samtalerne skal ligge hver 2. måned, men blot at der skal ligge seks samtaler på et kalenderår 	CAB medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> • Indtænke ift. samlokaliseringsprocessen på Ottiliavej 	MED – udvalgte medarbejdere
Seniorførtidspension	<ul style="list-style-type: none"> • Der er efterspørgsel efter retningslinjer og hjælpemidler til at udregne optjeningskriterierne for seniorførtidspension 	JKI åbent møde

Borgerinddragelse	<ul style="list-style-type: none"> Rehabmøder, hvor borgerne i højere grad inddrages i mødet (forklare format og formål samt se på en struktur, hvor borgerens svar kan få indflydelse på indstillingen) 	JKI åbent møde
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om at borgere i tilbud bliver undervist i ressourceforløb, fleksjob og førtidspension med formålet at borgerne forstår processens forskellige trin, sådan at de kan føle ejerskab og føle sig som en medspiller 	CAB medarbejder
Samtaler	<ul style="list-style-type: none"> Der efterspørges mere tid til samtalerne, så der kan skabes en relation til borgeren 	JKI åbent møde
Resultatmål	<ul style="list-style-type: none"> Udarbejde nye resultatmål, der i højere grad understøtter mere kvalitet og forpligter organisationen på en anden måde end blot måltal 	JKI åbent møde
Samarbejde med andre forvaltninger	<ul style="list-style-type: none"> Udfordring, at der er akter, der ikke kommer med fra Børne- og Ungdomsforvaltningen, når borgeren fylder 18 år og overgår til BIF Udfordring, at der er ikke er fuld adgang til Socialforvaltningens fagsystem CSC Forslag om mere præcise samarbejdsprocedurer for indhentning af oplysninger fra andre forvaltninger ift. den forberedende plan, herunder større inddragelse af de andre forvaltninger Forslag om oprettelse af en tværgående enhed på tværs af forvaltninger på ressourceforløb, fleksjob, førtidspensions- og handicapområdet for at styrke samarbejdet om borgerens sag og skabe bedre adgang til oplysninger Forslag om, at SOF og SUF får en mere aktiv rolle på rehabiliteringsmøderne og byder ind med mere 	JKU møde med udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> Ældrerådet bemærker, at der er behov for en særlig indsats for borgere, der er i en aldersgruppe, som har været længe på arbejdsmarkedet og har få år til sin pension, fx via omskoling eller fleksjob mhp. hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller ved hurtig afklaring til førtidspension 	Ældrerådet
Identificering af potentielle kandidater til en førtidspension eller fleksjob	<ul style="list-style-type: none"> Udsatterådet anbefaler en opsøgende indsats mhp. at identificere borgere, der potentielt kan være kandidater til en førtidspension 	Udsatterådet
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om at bygge videre på opsøgende indsats i psykiatrien fra efteråret 	MED – udvalgte medarbejdere
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om at øge fokus på afklaring af borgere i småjob, der ikke kan stige i antallet af timer og derfor kan være i målgruppen for fleksjob 	JKI CenterMED
Borgerens oplevelse	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at der ses på hele borgerens forløb og kontakt med jobcentret, herunder indkaldebrev, de fysiske rammer og selve samtalen, herunder autencitet, varme, accept, empati og engagement 	JKI medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> Udsatterådet anbefaler, at forvaltningen sætter som mål først at identificere hvad den aktuelle status på borgernes oplevelse er, fx i et samarbejde med et universitet 	Udsatterådet

	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at metoden FIT (Feedback Informed Treatment) tages i brug ift. at vurdere borgernes oplevelse af samtalen 	JKI medarbejder
	<ul style="list-style-type: none"> Ældrerådet bemærker, at der bør være en ensartet indgang for klager. Mange der i forvejen er i en alvorlig situation har svært ved at få overblik over klagemulighederne, og få formuleret sin klage. Herudover ønsker Ældrerådet, at kommunen giver mulighed for hjælp til borgere, der ønsker at videreføre afgørelser fra Ankestyrelse til en ny retsindstands. 	Ældrerådet
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om at forvaltningen kontakter SR-bistand angående borgeroplevelsen 	Borgerrådgiveren
Antal rehabiliteringsmøder	<ul style="list-style-type: none"> Udsatterådet anbefaler, at man tager højde for, at den nye lov vedr. ressourceforløb kan resultere i flere tilkendelser af ressourceforløb og derfor øger antallet af rehabiliteringsmøder 	Udsatterådet
Mål	<ul style="list-style-type: none"> Udsatterådet bemærker, at der bør opstilles specifikke mål for, hvornår der er opnået succes på de forskellige parametre 	Udsatterådet
	<ul style="list-style-type: none"> Forslag om, at centrene kan følge med i målingen af/opfølgningen på borgerens oplevelse, da resultatstyring fylder meget på centrene 	JKI medarbejder
Nedsættelse af antal sager	<ul style="list-style-type: none"> Mange input har indeholdt et ønske om, at der er bedre tid til sagsbehandling 	Alle

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Københavns Ældreråds hørings svar vedrørende rapport fra Taskforce for førtidspension og fleksjob i Københavns kommune

Københavns Ældreråd har ikke selv haft mulighed for at deltage i Taskforcen, men vi har i rådet bidraget med vores input skriftligt samt på et fremmøde i Taskforcen.

Generelt

Ældrerådet genkender en lang række problemstillinger i den fremsendte rapport, og vi er på flere områder blevet bekræftet i vores erfaringer omkring de problemer, der har været i kommunens behandling af borgere, der har haft behov for hjælp i forbindelse med deres nedsatte arbejdsevne.

Med baggrund i den procedure der er valgt for at nå frem til de analyser, der fører til rapportens anbefalinger og indstillinger, er Ældrerådet enig i langt hovedparten. Vi har dog en række forslag til den kommende handlingsplan:

Handlingsplan

Ældrerådets principielle tilgang er en generel forbedring af den enkelte borgers tryghed, og ikke mindst forståelse af de komplekse sagsforløb, man som borger inddrages i, når man har brug for hjælp. Dette konkluderes også i rapporten når det påpeges, at den enkelte borger bemærker, at borgeren ikke kender formålet med deres eget forløb, og ikke oplever, at der er en overordnet plan. Borgerne føler sig ikke involveret i processen.

Det er Ældrerådets opfattelse, at dette kun kan gøres tilfredsstillende ved at der sker en langt mere helhedsorienteret sagsbehandling, med mindre fokus på de processuelle krav og ikke mindst ved at den enkelte borger får tilknyttet en fast person i hele sagsforløbet der følger og deltager i alle de sammenhænge, hvor borgeren er indkaldt til møder i forbindelse med sin sag.

Ældrerådet har tidligere påpeget, at de lægefaglige vurderinger ikke vægter højt nok i de afgørelser der træffes. Vi er enige i rapportens anbefalinger på dette område, men Ældrerådet vil gerne påpege, at den enkelte borgers egen læges vurderinger skal have mere vægt i afgørelserne. Det kendskab den praktiserende læge har til borgeren er langt mere nuanceret og vigtigt i bedømmelsen af den enkelte borgers mulighed for at imødekomme krav, der stilles.

Der bør lægges et helhedssyn på borgerens funktionsniveau, hvorfor inddragelse af lægekonsulenter og Regionens kliniske funktioner – især vedkomplekse og kroniske sygdomme - i denne forbindelse også er vigtig.

Ældrerådet noterer sig, at rapporten konkluderer, at kommunen har det højeste antal sager pr. medarbejder samt at det kan være en hindring for fremdriften, at der sker mange overdragelser af sager ved sagsbehandlingsskift, som der er mange af.

**Københavns
Ældreråd**

Sjællandsgade 40
2200 København N

Telefon
20491868

Email
aeldreraadet@suf.kk.dk

Hjemmeside
aeldreraadet.kk.dk

Den 25. april 2018



Rådet ser de mange sagsbehandlerskift samt den manglende ensartethed i journaliseringen som en hindring for en effektiv og hurtigere sagsbehandling. Vi støtter derfor op bag bedre efteruddannelse til medarbejderne, men det er samtidig afgørende, at der afsættes flere ressourcer i sagsbehandlingen, og at dette må ske ved at der tilføres mere økonomi til området.

Ældrerådet har i sine indstillinger til taskforcen lagt særlig vægt på hvordan rest arbejdsevnen vurderes. Vi er i rådet opmærksom på, at der er et lovforslag på vej om en mindre principiel definition af netop denne problemstilling. Det er præciseret at lovændringer vil betyde en ny praksis på området. Det er Ældrerådets opfattelse at en sådan ændring er velkommen.

Vi mener dog i rådet, at en sådan ændring ikke kan stå alene. Vi lægger vægt på, at så mange som muligt skal tilbage i en arbejdsfunktion så hurtig som muligt, og det er vores opfattelse, at den kommende handlingsplan bør omfatte en langt hurtigere sagsbehandling, der ikke alene retter sig mod en bevilling af førtidspension, men i høj grad fremmer en hurtigere udslusning til fleksjob og revalidering.

Ældrerådet beklager, at rapporten ikke nævner en særlig indsats og betjening af de borgere der er i en aldersgruppe, som har været længe på arbejdsmarkedet. I Ældrerådet mener vi, at en særlig indsats er nødvendig for netop denne gruppe, fordi gruppen har færre år til pension, og jo længere deres afklaringsforløb er, jo mere frustreret og utryk bliver man. Hvis man med omskoling og f.eks. fleksjob kan vende hurtigt tilbage til arbejdsmarkedet undgår man såvel økonomisk som socialt, at ældre borgere får problemer i pensionsalderen.

Hvis man er egnet til førtidspension, vil en hurtigere afklaring skabe overblik og tryghed for den enkelte, og kommunen vil kunne anvende de frigjorte ressourcer i systemet i øvrigt.

Ældrerådet ser det som en vigtig tryghed, at der bliver en ensartet indgang for klager. Mange der i forvejen er i en alvorlig situation har svært ved at få overblik over klagemulighederne, og få formuleret sin klage.

Herudover ønsker Ældrerådet, at kommunen giver mulighed for hjælp til borgere, der ønsker at videreføre afgørelser fra ankestyrelse til en ny retsindstands.

Ældrerådet står naturligvis til rådighed for yderligere drøftelse af høringssvaret.

Med venlig hilsen

Kirsten Nissen
Formand for Ældrerådet

Bjarne Mortensen
Næstformand, Ældrerådets Integration og Beskæftigelsesudvalg



Kathrine Dons Christensen

Fra: Handicapråd
Sendt: 1. juni 2018 10:46
Til: Kathrine Dons Christensen; Inger Suppli
Cc: Therese Nygaard Lauridsen; Mia Bjørnø
Emne: Inddragelse af Handicaprådet i forbindelse med Taskforcens arbejde med førtidspension og fleksjob

Kære Inger og Kathrine

På vegne af Handicaprådet skal jeg takke for den tidlige inddragelse i Taksforcens arbejde med anbefalinger til det videre arbejde med førtidspension og fleksjobs.

Og tak for gennemgangen af rapportens hovedtræk på mødet d. 9. maj, det var godt at se, at der er blevet lyttet til Handicaprådets input.

Handicaprådet ser frem til et forsat samarbejde med forvaltningen og BIU.

Bedste hilsner,
Lea

Med venlig hilsen
Lea Ravn-Mortensen

KØBENHAVNS KOMMUNE
Socialforvaltningen

Center for Politik

Bernstorffsgade 17, 4. sal

Værelse 406

1592 København V

Telefon 24 64 70 79

Mail ef7h@sof.kk.dk

Web www.kk.dk

Til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune

Udsatterådets høringssvar vedr. rapporten fra taskforce førtidspension og fleksjob

Rapporten fra taskforce for førtidspension og fleksjob er blevet sendt i høring hos Københavns Kommunes Udsatteråd.

Rådet oplever det overordnet som konstruktivt, at taskercen har taget udgangspunkt i de vanskelige sager og finder det positivt, at der er fokus på denne vigtige problemstilling. Rådet sætter derfor også pris på at blive hørt – selvom det er foregået forholdsvis sent i processen omkring taskercens arbejde. En anden gang bidrager rådet gerne tidligere i processen mhp. at kunne komme med mere gennemarbejdede og konkrete input.

I det følgende findes rådets opmærksomhedspunkter og input til det videre arbejde med implementeringen af taskercens anbefalinger:

- Det varierer fra kommune til kommune, hvordan loven forvaltes, og det er tydeligt, hvordan der inden for en kommune kommer normer og konsensus om, hvordan man fortolker loven. Det er oplevelsen, at man i Københavns Kommune har tolket loven om beskæftigelse strammere end andre steder og strammere end nødvendigt. I stedet for fokus på at ”færre ressourceforløb skal afsluttes med kontanthjælp”, så bør fokus være at ”flere ressourceforløb skal afsluttes til førtidspension eller fleksjob”, ellers skal der være procentvise tal på.
- Jf. lovændring i Folketinget, som er på vej vedr. kravet til dokumentation, opfordrer rådet til, at man økonomisk tager højde for, at der i starten vil være en ”prop” af folk, der har behov for en førtidspension, fordi de nu lever op til dokumentationskravet og derfor er berettiget en.
- I stedet for, at der står ”der er flere kommunale aktører inde over en borgers sag” bør der stå: ”Der er flere kommunale sagsbehandlere inde over en borgers sag” – for det er det med flere sagsbehandlere, der er problematisk, det er flere kommunale aktører ikke nødvendigvis.
- Hele processen bør gøres kortere og mere enkel. Det er borgere som ikke er i stand til at indgå i ressourceforløb, og som ofte sanktioneres (selvom det er oplevelsen, at den opsøgende kommunale indsats på gaden og herbergerne er blevet bedre). Borgere med sociale problemer har svært ved at navigere i de mange krav. Det betyder, at flere ikke får de ydelser som de burde. Andre kommer slet ikke i gang med et forløb om førtidspension. Derfor bør der være mere fokus på, hvordan der kan skabes en bedre og mere reel indgang til at få opstartet en førtidspension.



udsatte
RÅDET
KØBENHAVN

Der skal i højere grad arbejdes fleksibelt og på de udsattes præmisser. Det gælder både ift. ressourceforløb og opstart af førtidspension, hvor der er et behov for opsøgende og fastholdende arbejde.

- Der er behov for fokus på den gruppe af udsatte borgere, der har befundet sig i kontanthjælpssystemet igennem mange år, og så kommer i ressourceforløb, og som efter dets afslutning kommer tilbage på kontanthjælp.
- Der er generelt behov for øget afgørelseskompetence/beslutningskompetence for medarbejderne. Ligeledes er det vigtigt at ”styrke den socialfaglige vurdering” og ”vægtning af socialfaglig vurdering” – begge dele er vigtige, og det bør skrives frem. I en afgørelse om førtidspension skal der tages højde for en kompleks social situation. Der er altså behov for både en styrkelse og en højere vægtning af den socialfaglige vurdering. Det fremgår også af rapportens cases.
- Det foreslås, at der etableres et samarbejde mellem kommunen og underviserne på socialrådgiveruddannelsen, så nye socialrådgivere er opdaterede ift. lovgivningen. Ligeledes efterspørges et øget fokus på efteruddannelse.
- Helt generelt er det opfattelsen, at der er behov for flere midler til området. Borgerne får ikke de førtidspensioner, som de har behov for og generelt er der for få hænder til at håndtere myndighedsopgaven.
- Der skal være et specifikt mål for, hvornår der er opnået succes på forskellige parametre, fx hvornår antallet af førtidspensioner nærmer sig landsgennemsnittet. Derfor anbefales det, at kommunen sætter nogle konkrete numeriske målsætninger for hvert år – med en baseline. Før det kan fastslås, at ”flere” føler sig imødekommet i kommunen, skal det være opgjort, hvor mange der ikke føler sig imødekommet nu. Man kan ikke sige, man vil forhøje det, når man ikke ved, hvad den aktuelle status er. Et mål kunne derfor også være at identificere status.
- En vigtig forudsætning for, at flere kan komme i fleksjob er, at der findes et rummeligt arbejdsmarked. Det vil være relevant, at se på Københavns Kommunes samarbejdspartnere for at undersøge muligheden for at indtænke fleksjob – fx i iværksætterprojekter, hvor man skal indtænke, hvor mange fleksjobbere der kan skabes jobs til, så kommunen er med til at sørge for, at der reelt set eksisterer fleksjobs (sociale klausuler).

