

# BUSINESS CASE

Smarte investeringer i kernevelfærden

**Forslagets titel:** Fastholdelse af sygemeldte på deres hidtidige arbejdsplads ved overgangen til et fleksjob

**Kort resumé:** Forslaget beskriver en metode til at spotte sygemeldte borgere, der kan få behov for et fleksjob, således at det sikres, at arbejdspladsen dokumenterer, at den har forsøgt at fastholde borgeren efter de sociale kapitler i 12 måneder.

**Fremstillende forvaltning:** Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

**Berørte forvaltninger:**

<input type="checkbox"/> Økonomiforvaltningen	<input type="checkbox"/> Socialforvaltningen
<input type="checkbox"/> Kultur- og Fritidsforvaltningen	<input type="checkbox"/> Teknik- og Miljøforvaltningen
<input type="checkbox"/> Børne- og Ungdomsforvaltningen	<input checked="" type="checkbox"/> Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
<input type="checkbox"/> Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	

## 1.1 FORSLAGETS SAMLEDE ØKONOMISKE KONSEKVENSER

1.000 kr. 2018 p/l	Styringsområde	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Varige ændringer</b>						
Myndighedsopgaver for sygedagpengemodtagere	Service	0	-96	-192	-288	-384
Myndighedsopgaver for fleksjobmodtagere	Service	0	26	52	78	104
Besparelse af sygedagpenge	Efterspørgselsstyrede overførsler	0	-	-	-	-
Øget udgifter til flekslønstilskud	Efterspørgselsstyrede overførsler	0	2.300	4.600	6.900	9.200
<b>Samlet varig ændring</b>		<b>0</b>	<b>-1270</b>	<b>2.540</b>	<b>-3.810</b>	<b>-5.080</b>
<b>Implementeringsomkostninger</b>						
Indledende Screening	Service	190	190	190	190	190
Rundbordssamtaler - telefonisk	Service	48	48	48	48	48
Rundbordssamtaler - ved besøg	Service	127	127	127	127	127
Leder via regneark	Service	381	381	381	381	381
Sparring med kvalitetskoordinator	Service	254	254	254	254	254

<b>Samlede implementeringsomkostninger</b>		<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
<b>Samlet økonomisk påvirkning</b>		<b>1.000</b>	<b>-270</b>	<b>-</b> <b>1.540</b>	<b>-2.810</b>	<b>-4.080</b>
Tilbagebetalingstid baseret på serviceeffektivisering	24					
Tilbagebetalingstid baseret på totaløkonomi	4					

Note til alle tabeller: Alle *besparelser* er angivet med negativt (-) fortegn.

## 1.2 BAGGRUND OG FORMÅL

Fastholdelsesfleksjob blev indført med Førtdispensions- og Fleksjobreformen, der trådte i kraft den 1. januar 2013, og det var lovgivers intention at arbejdsmarkedets parter skulle tage et større ansvar i forhold til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne på arbejdspladsen. Det medførte, at kravene til, at en borger kan få et fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads blev skærpet. En borger skal ud over at opfylde de almindelige betingelser for at få et fleksjob, have været forsøgt fastholdt efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på særlige vilkår i minimum 12 måneder. Intentionen med dette var, at hvis det ikke lykkedes at fastholde medarbejderen skal det være muligt at fastholde via et fleksjob. Dokumentation af arbejdspladsens initiativer i de 12 måneder skal være skriftlig.

Antallet af fastholdelsesfleksjob der bevilges i København, er steget siden reformen trådte i kraft i 2013, hvor der blev bevilget 4 fastholdelsesfleksjob - til 22 fastholdelsesfleksjob i 2016. Der foreligger ikke data på antallet af fastholdelsesfleksjob der bevilges på landsplan.

Barriererne for etablering af fastholdelsesfleksjob er typisk; arbejdspladsernes manglende kendskab til ordningen, at sygefraværet har været langvarigt med fuldtidsfravær, at de sociale kapitler ikke har været taget i anvendelse, at virksomheden ikke har dokumenteret anvendelse af sociale kapitler løbende, samt at den permanente varige funktionsnedsættelse ikke er dokumenteret.

## 1.3 FORSLAGETS INDHOLD

BIF foreslår, at minimere barriererne for fastholdelsesfleksjob og dermed øge antallet af borgere, der kan fastholde arbejdet på deres hidtidige arbejdsplads, også hvis de oplever en nedsættelse af arbejdsevnen, som betyder, at de kan tilkendes et fleksjob.

Antallet af potentielle fastholdelsesfleksjob kan øges ved at alle borgere, der har været på sygedagpenge, i over 8 uger, screenes med fokus på om borgeren har eller potentielt kan få en varig nedsat funktionsnedsættelse. Herefter kontaktes borgerens arbejdsplads med henblik på en rundbordsamtale med fokus på at fastholde medarbejderen, og på hvordan arbejdspladsen og borgeren kan bruge de sociale kapitler.

På jobcentret ansættes en kvalitetskoordinator, der får ansvar for at rådgive sagsbehandlerne i sagsforløbet, således at der tidligt i forløbet lægges en klar plan for forløbet med henblik på at afklare borgerens arbejdsevne. Kvalitetskoordinatoren skal ligeledes understøtte,

- at der er den nødvendige fremdrift i sagerne,
- at sager, der fremlægges for rehabiliteringsteamet med henblik på bevilling af fastholdelsesfleksjob rummer alle nødvendige dokumenter og
- at sagsfremstillingen har en klar og tydelig redegørelse for borgerens varige nedsatte funktionsevne, kompetencer og skånebehov.

Progressionen af de enkelte sager følges derudover af den relevante afdelingsleder i jobcenteret via et registreringsværktøj.

Det generelle kendskab til ordningen hos arbejdsgivere kan øges ved, at der gennemføres oplysningskampagne om ordningen for tillidsrepræsentanter samt i brancheorganisationer. Der kan gives tilbud om roadshow med en medarbejder fra jobcenteret.

#### 1.4 ØKONOMI

Investeringen vil udløse en besparelse, da der er færre samtaler med fleksjobbere end med sygedagpengemodtagere og udgifterne til flekslønstilskud er lavere end til sygedagpengerefusion og ledighedsydelse. Service investeringer i forslaget vil per år udgøre  
 190.000 kr. til screening.  
 175.000 kr. til samtaler med arbejdsgivere.  
 254.000 kr. til kvalitetskoordinator.  
 381.000 kr. til ledelsesopfølgning af fremdrift i sagerne.

Investeringen vil over 5 år give en samlet besparelse på 12.700.000 kr.

**Tabel 1. Varige ændringer, service**

	1.000 kr. 2018 p/l				
	2018	2019	2020	2021	2022
Myndighedsopgaver for sygedagpengemodtagere	0	-96	-192	-288	-384
Myndighedsopgaver for fleksjobmodtagere	0	26	52	78	104
<b>Varige ændringer totalt, service</b>	<b>0</b>	<b>-70</b>	<b>-140</b>	<b>-210</b>	<b>-280</b>

**Tabel 2. Varige ændringer, efterspørgselsstyrede overførsler**

	1.000 kr. 2018 p/l				
	2018	2019	2020	2021	2022
Besparelse af sygedagpenge	0	-3.500	-7.000	-10.500	-14.000
Øget udgifter til flekslønstilskud	0	2.300	4.600	6.900	9.200
<b>Varige ændringer totalt, efterspørgselsstyrede overførsler</b>	<b>0</b>	<b>-1.200</b>	<b>-2.400</b>	<b>-3.600</b>	<b>-4.800</b>

**Tabel 3. Serviceinvesteringer i forslaget**

	1.000 kr. 2018 p/l					Innovationspulje (sæt X)
	2018	2019	2020	2021	2022	
Indledende Screening	190	190	190	190	190	
Rundbordssamtaler - telefonisk	48	48	48	48	48	
Rundbordssamtaler - ved besøg	127	127	127	127	127	
Leder via regneark	381	381	381	381	381	
Sparring med kvalitetskoordinator	254	254	254	254	254	
<b>Investeringer totalt, service</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	

#### 1.5 FORDELING PÅ UDVALG

Forslaget vil udelukkende have indflydelse på økonomien i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

## **1.6 IMPLEMENTERING AF FORSLAGET**

- Tidsplan for implementeringen

Forslaget kan implementeres 1 måned efter det vedtages [el pr. den dato, pengene er bevilget]

- Hvilken rolle- og ansvarsfordeling er der aftalt i implementeringsfasen

JKA er ansvarlig for implementeringen af forslaget

- Hvordan sikres den efterfølgende opnåelse af effektiviseringen?

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget modtager årlige afrapportering på antallet af bevilgede fastholdelsesfleksjob

## **1.7 INDDRAGELSE AF SAMARBEJDSPARTNERE**

Forslaget vil betyde et styrket samarbejde med arbejdsgivere omkring fastholdelse af deres medarbejdere og et styrket samarbejde med virksomheder i forhold til at skabe en større en større viden om arbejdsfastholdelse og brug af de sociale kapitler.

## **1.8 FORSLAGETS EFFEKT**

Det forventes at forslaget vil medvirke til ca. en fordobling af bevillinger til fastholdelsesfleksjob, så kommunen samlet set vil tilkende ca. 40 fastholdelsesfleksjob årligt. Det er dog ikke muligt at sætte et måltal for antallet, da borgere skal opfylde de lovbestemte betingelser for både fleksjob og fastholdelsesfleksjob, for at kommunen kan bevilge et fastholdelsesfleksjob. 300 borgere pr. år - der er i risiko for varig nedsættelse af arbejdsevnen - vil få et særligt forløb med ekstra fokus på arbejdsgiver kontakt, fremdrift og fastholdelse på arbejdspladsen. En del af disse forventes at blive fastholdt på ordinære vilkår ved hjælp af den særlige indsats.

## 1.9 OPFØLGNING

BIF vil løbende følge udviklingen på området ved at registrere

- Antallet af borgere der screenes og hvor mange borgere der visiteres ind i forløbet med arbejdsgiver samtale og det særlige forløb med fokus på fremdrift i sagen.
- Hvor mange af rundbordsamtalerne med arbejdsgiver og borger der afholdes telefonisk og hvor mange der afholdes personligt,
- Hvor mange af borgerne i det særlige forløb, der ender med at blive bevilget hhv. et fleksjob eller et fastholdelsesfleksjob.

En gang årligt udarbejder Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen en status til beskæftigelses og Integrationsudvalget.

	Hvordan måles succeskriteriet?	Hvem er ansvarlig for opfølgning?	Hvornår gennemføres opfølgningen?
300 borgere visiteres til det særlige forløb	Det registreres hvor mange borgere der visiteret ind i forløbet og deres arbejdsmarkedsstatus efter 1 år	BIF	Årligt
Der bliver afholdt 150 telefoniske og 150 personlige rundbordsamtaler om fastholdelse med arbejdsgivere årligt	Det registreres hvor mange og hvilke typer rundbordsamtaler der afholdes	BIF	Årligt
At antallet tilkendte fastholdelsesfleksjob stiger til ca. 40 om året fra året efter forslaget træder i kraft.	Antallet af til kendte fastholdelsesfleksjob registreres	BIF	Årligt

## 1.10 RISIKOVURDERING

Der er en risiko for, at borgerne efterfølgende falder ud af beskæftigelse.