



26-08-2009

Sagsnr.
2009-107878

Dokumentnr.
2009-481676

Status for implementering af handleplan for førtidspension 2008-2009

Notatet sammenfatter status pr. august 2009 for implementeringen af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens handleplan for førtidspension 2008-2009.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget blev orienteret om handleplanens baggrund og indhold i forbindelse med behandling af Borgerrådgiverens beretning i BIU den 9. oktober 2008 (BIU 2008-115173).

1. Baggrund

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen iværksatte i efteråret 2008 en handleplan på førtidspensionsområdet for 2008 og 2009.

Baggrunden var bl.a.:

- et stigende antal ansøgningssager, hvoraf mange ender med afslag,
- et stigende antal borgerklager til forvaltningen og Borgerrådgiveren over sagsbehandlingen, herunder især sagsbehandlingstiden,
- en stor sagspukkel af ikke-færdigbehandlede ansøgninger om førtidspension.

På baggrund af en undersøgelse i juni 2008 vurderede Capacent A/S, at det naturlige niveau for antallet af verserende ansøgninger om førtidspension i BIF burde udgøre i størrelsesordenen ca. 1.800 sager givet det løbende antal nye ansøgninger og den gennemsnitlige sagsbehandlingstid. Antallet af verserende ansøgninger om førtidspension udgjorde på undersøgelsestidspunktet ca. 3.500 sager, og Capacent kunne dermed opgøre sagspuklen til ca. 1.700 sager.

2. Handleplanens mål og indhold

Handleplanen for førtidspension skal overordnet sikre 3 mål, som skal nås inden udgangen af 2009:

1. Afvikling af sagspuklen i løbet 2009
2. Sagsbehandlingstid for en normal førtidspensionssag skal reduceres til 3 mdr.
3. Antallet af klager skal reduceres

For at nå målene har forvaltningen iværksat initiativer på tre områder:

1. Afvikling af sagspuklen via en intensiveret indsats i jobcentrene og etablering af en særskilt taskforce for førtidspension
2. Forbedring af ansøgningsproceduren for nye pensionsager.
3. Organisatoriske initiativer, der kan forbedre produktionen uden tab af kvalitet.

Implementeringen af handleplanen blev sat i værk i oktober 2009. Der er etableret en projektorganisation for at sikre gennemførelsen med deltagelse af centralforvaltningen og de lokale jobcenterenheder.

3. Status for implementering af handleplanen

Ad 1) Afvikling af sagspuklen

Sagspuklen skal afvikles dels via etablering af en særskilt taskforce for førtidspension og dels via intensiveret indsats i jobcentrene i øvrigt i 2008 og 2009.

Taskforce for førtidspension

Pr. 5. januar 2009 har forvaltningen etableret en midlertidig taskforce, som skal færdigbehandle hovedparten af de ældste ansøgninger i sagspuklen. Taskforcen har fået tildelt i alt ca. 1.450 førtidspensionssager fra jobcentrene Musvågevej, Skelbækgade og Nyropsgade. Målet for taskforcen er at færdiggøre alle sager i løbet 2009 med indstillinger til Socialforvaltningen om afslag eller tilkendelse.

Taskforcen er sammensat af en leder, 9 medarbejdere og 1-2 studenter og har derudover tilknyttet lægekonsulentbistand samt p.t. et korps på 4 sagsbehandlervikarer. Taskforcen er organisatorisk forankret under Jobcenter Musvågevej, men har fysisk til huse i CBSI's lokaler på Hejrevej 26-28.

Udover indsatsen i taskforcen er nedbringelse af sagspuklen med handleplanen også opprioriteret i de fire jobcenterenheder i øvrigt. Jobcentrene fik således tilført ekstraordinære midler i slutningen af 2008 til en ekstra indsats for at nedbringe puklen, og i 2009 er indsatsen også intensiveret – bl.a. har overførslen af et større antal sager til taskforcen medvirket til at skabe luft i jobcentrene til at kunne afvikle den resterende sagspukkel.

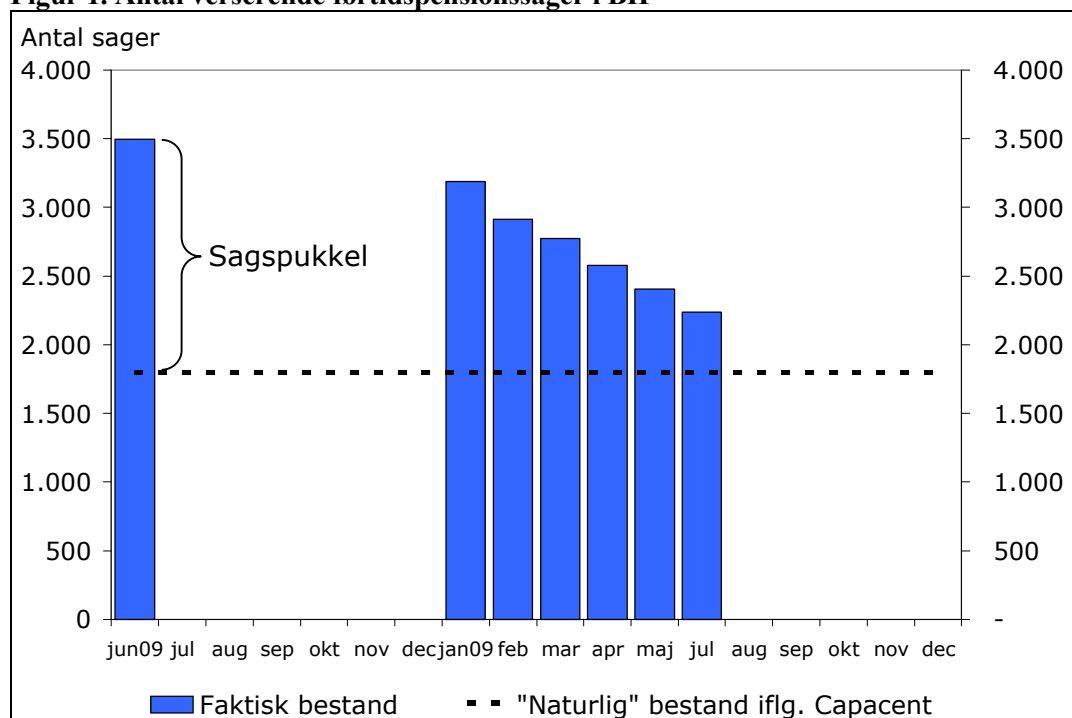
Status for afvikling af puklen

Den samlede bestand af verserende ansøgninger om førtidspension i BIF er som følge af den samlede indsats på nuværende tidspunkt nedbragt med i alt ca. 1.300 sager fra ca. 3.500 i juni 2008 (da Capacent lavede sin undersøgelse) til ca. 2.200 ved udgangen af juli 2009, jf. figur 1 herunder.

Ud af de afsluttede ca. 1.300 sager tegner taskforcen sig for knap 400.

Det skal ses i sammenhæng med, at en stor del af arbejdet i taskeforcen i årets første måneder har været fokuseret på at screene samtlige sager mhp. at kunne tilrettelægge årets samlede arbejde bedst muligt, herunder udsende breve til alle berørte borgere om status i deres sag og igangsætte arbejdet i flest mulige sager parallelt (i form af bl.a. bestilling af relevante lægeerklæringer og igangsættelse af arbejdsprøvninger). Det er således forventeligt, at hovedparten af sagerne først afsluttes i efteråret 2009.

Figur 1. Antal verserende førtidspensionssager i BIF



Anm.: Bestand er opgjort ved månedens udgang.

Kilde: Capacent-rapport af 15. sep. 2008 og indberetninger fra jobcentre/taskforce.

Ad 2) Forbedring af ansøgningsproceduren for nye pensionssager.

Forvaltningen har med virkning fra januar 2009 gennemført en ændring af de interne ansøgningsprocedurer for nye pensionssager. Hensigten med ændringen er:

- at forbedre vejledningen af borgerne om betingelserne for at påbegynde en pensionssag og om tilkendelsesbetingelserne, bl.a. med henblik på
- at reducere antallet af ubegrundede ansøgninger om førtidspension, som ender med afslag, og samtidig
- at sikre en korrekt administration af pensionslovens bestemmelse, herunder at alle borgere med kortest mulig sagsbehandlingstid tilkendes den ydelse, de måtte være berettiget til.

Et kernepunkt i proceduren er, at forvaltningen i overensstemmelse med lovgivningen først påbegynder sag om førtidspension, når borgerens arbejdsevne er afklaret, og borgeren opfylder betingelserne for påbegyndelse af sag om førtidspension. Praksis har tidligere været, at forvaltningen påbegyndte sag om førtidspension efter hovedreglen på borgerens initiativ, hvilket har resulteret i grundløse ansøgninger om førtidspension med afslag til følge.

Borgeren vejledes fortsat om muligheden for at få behandlet en sag om førtidspension på det foreliggende dokumentationsgrundlag - dvs. kommunen behandler ansøgningen på grundlag af de oplysninger som allerede er udarbejdet, men der indhentes ikke nye lægeattester eller iværksættes afprøvning.

Denne praksis følger pensionsloven, og de foreløbige erfaringer tyder på, at ændringen er slået igennem i jobcentrene og har den ønskede virkning. Det er dog endnu for tidligt at vurdere de langsigtede effekter heraf.

Ad 3) Organisatoriske initiativer

Parallelt med arbejdet for at nedbringe sagspakken har forvaltningen i løbet af 2009 igangsat en række organisatoriske initiativer med henblik på at forebygge opbygningen af en ny sagspakke i fremtiden, at effektivisere sagsgangene og samtidig at sikre kvaliteten i forvaltningens administration af pensionslovens regelsæt.

Det overordnede formål med de forskellige organisatoriske initiativer samt aktuel status fremgår af tabel 1 herunder.

Tabel 1. Status for organisatoriske initiativer i 2009

| Formål | Status |
|--|--|
| 1. Mere ensartet organisering af afklarings- og ansøgningsområdet på tværs af jobcenterenheder i BIF baseret på best practice. | Der er med hjælp fra konsulenter i Capacent gennemført et analyse- og udviklingsarbejde under inddragelse af både medarbejdere og ledelse på såvel lokalt som centralt niveau i BIF. Med udgangspunkt heri har forvaltningen truffet beslutning om en ny fælles organisationsmodel for det samlede afklarings- og ansøgningsområdet i Jobcenter København (førtidspension, fleksjob og revalidering). Den ny organisering er under implementering og træder i kraft i alle jobcentre senest 1. november 2009. |
| 2. Forbedret styring af førtidspensionsansøgninger | Der er udviklet et nyt elektronisk sagsstyringsystem, som skal: - understøtte de enkelte sagsbehandlere i sagsbehandlingen på afklarings- og ansøgningsområdet, - forbedre muligheden for at informere borgere præcist om status i deres sag på et givet tidspunkt, og - forbedre ledelsesinformationen på området Systemet er p.t. under udrulning i jobcentrene. |

| | |
|--|---|
| 3. LEAN implementeres på samtlige jobcentre med henblik på bedre tidsstyring og kortere sagsbehandlingstid | Brugen af LEAN-metoder er introduceret i alle teams på området, herunder ved brug af eksterne konsulenter. Der er etableret nye sagsgange og ny fælles organisation baseret på, at arbejdet tilrettelægges efter LEAN-principper. |
| 4. Forbedret journalføring og dermed bedre overblik og dokumentation i sagerne | Der er udarbejdet og undervist i nye vejledninger for journalføring, herunder indført nye faste standarder i førtidspensionssager for at sikre korrekt og fyldestgørende dokumentation i journalen. |
| 5. Opkvalificering af sagsbehandlere på førtidspensionsområdet | Der er gennemført grundkurser i pensionslovens tilkendelsesbestemmelser mv. i foråret 2009. Der afvikles i oktober 2009 særligt tilrettelagte, målrettede kurser for flertallet af jobcentrenes sagsbehandlere på området med særligt henblik på best practice ifm. vurdering af arbejdsevne og sagsbehandlerens samarbejde med leverandørerne. |
| 6. Mere målrettede og kvalificerede arbejdsprøvninger, herunder gennem kvalificering af samarbejdet med leverandørerne | Undervisning i mere målrettet og kvalificeret brug af arbejdsprøvninger indgår i de planlagte kurser, jf. pkt. 5. Herudover gennemføres i efteråret 2009 et analyse- og udviklingsarbejde i dialog med leverandørerne mhp. at øge kvaliteten i leverandørernes afreporteringer fra arbejdsprøvninger. |

Hovedparten af de organisatoriske initiativer har til formål at forbedre forvaltningens sagsbehandling på længere sigt. Det er derfor endnu for tidligt at vurdere effekten af initiativerne.