



BI6a – Implementering af anbefalinger fra taskforcen for førtidspension og fleksjob

Baggrund

En taskforce nedsat af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har konkluderet, at der er udfordringer for sagsbehandlingen i Københavns Kommune, som betyder, at København har en lav andel af tilkendelser til førtidspension og fleksjob sammenlignet med andre kommuner. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget (2018-0145955) har derfor ønsket et budgetnotat på, hvad det vil koste at implementere taskforcens anbefalinger.

For at kunne få førtidspension eller fleksjob skal det være klart, at den pågældende borgers arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat. Lovgivningen stiller krav til, at borgerens arbejdsevne er dokumenteret – fx ved hjælp af oplysninger fra læger, praktiksteder eller andre aktiveringsindsatser.

Taskforcen for førtidspension og fleksjob konkluderede, at der ikke i alle tilfælde bliver igangsat de nødvendige indsatser, at der ikke altid bliver indhentet de nødvendige oplysninger samt at borgerne oplever at få en dårlig behandling. Taskforcen konkluderede, at der er behov for gennemgribende forandringer af betingelserne for sagsbehandlingen i jobcentrene. Herudover konkluderede taskforcen, at lavere sagsstammer er en væsentlig forudsætning for at forbedre sagsbehandlingen. Lavere sagsstammer behandles i budgetnotatet ”Lavere sagsstammer i Jobcenter København” (BI16b).

Indhold

Der er behov for en større forandring i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Der skal ske et kompetenceløft af medarbejderne på job- og beskæftigelsescentrene, en styrkelse af anvendelsen af sundhedsfaglige oplysninger i sagsbehandlingen og borgerne skal i højere grad inddrages og modtage en bedre behandling.

Dette notat samler initiativer, der skal understøtte implementeringen af taskforcens anbefalinger, under følgende overskrifter:

1. Kompetenceudvikling af medarbejderne i job- og beskæftigelsescentrene
2. Sundhedsfaglig rådgivning og samarbejde med de praktiserende læger mv.
3. Borgerinddragelse og forbedring af borgernes oplevelse
4. Projektledelse og implementering af anbefalingerne

Det forventes, at de samlede tiltag på området vil sikre højere kvalitet af sagsbehandlingen, at borgerne får en bedre oplevelse samt at medarbejdernes trivsel øges.

1. Styrkelse af fagligheden

Taskforcen for førtidspension og fleksjob har i deres anbefalinger påpeget tre områder i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, hvor der særligt er behov for kompetenceudvikling af medarbejderne:

- a) Sagsnær faglig sparring (supervision)
- b) Kvalificering af sagsbehandlingen (struktureret oplæring)
- c) Styrkelse af medarbejdernes juridiske kompetencer (juraundervisning)

De tre områder uddybes nedenfor.

a) Sagsnær faglig sparring (supervision)

Medarbejderne efterspørger i forlængelse af taskforcens anbefalinger, at kompetenceudviklingen i høj grad foregår som faglig sparring i form af supervision, som tager udgangspunkt i medarbejdernes sager i modsætning til eksempelvis mere overordnet holdundervisning.

Det foreslås, at der oprettes et mindre internt korps bestående af tre supervisorer, som forankres i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens centralforvaltning, og som arbejder på tværs af job- og beskæftigelsescentrene for at sikre en økonomisk og fagligt bæredygtig model for supervision. Tre årsværk forventes at kunne dække omkring 470 medarbejdere.

Der foreslås således varigt afsat midler til ansættelse af tre supervisorer svarende til tre årsværk i 2019-2022 svarende til 2,04 mio. kr., samt uddannelse til supervisorsteamet svarende til 175.000 i 2019 og efterfølgende løbende supervision af supervisorerne i 2019-2022 svarende til 20.000 årligt. BIF medfinansierer forslaget med 2,06 mio. kr. årligt. Dermed bliver denne del af budgetønsket på 0,175 mio. kr. i 2019, hvorefter forslaget er egenfinansieret.

Medfinansieringen til forslaget kommer fra de midler, der i dag er afsat til vikardækning for deltagelse i BIF-uddannelsen (en indsats BIF prioriterede inden for egen ramme i forbindelse med, at der i Budget 2016 blev afsat midler til uddannelsen). BIF-uddannelsen er nu i drift og det vurderes, at en bæredygtig supervisionsmodel har større værdi end vikardækning.

b) Kvalificering af sagsbehandlingen (struktureret oplæring)

Førtidspension og fleksjob tilkendes på baggrund af en fremstilling af borgerens sag i en såkaldt forberedende plan. Den forberedende plan samler relevante oplysninger om borgeren og borgerens arbejdssevne, ud fra beskæftigelsesfaglige, sundhedsfaglige og sociale oplysninger. Kvaliteten af de forberedende planer er afgørende for, at der kan træffes korrekte afgørelser på det rette tidspunkt.

Det foreslås, at der gennemføres kompetenceudvikling af sagsbehandlerne i forhold til udarbejdelse af forberedende planer via en struktureret oplæringsmodel (en ”kørekortsmodel”). Modellen er inspireret af Aarhus Kommune. Undervisningen forestås af fagligt stærke nøglemedarbejdere i hvert center. Der udvikles et koncept, som gør det muligt for underviseren at ”udstede kørekort” til forberedende planer, når det vurderes, at medarbejderen kan udarbejde planer i tilstrækkeligt god kvalitet på egen hånd. Kørekortsmodellen betyder, at medarbejderne i forløbet løbende går til fælles ”sparringsmøder”, hvor de samarbejder med underviseren om de konkrete forberedende planer, som de arbejder med. Gennem forløbet opnås en god praksis og at planerne skal godkendes af underviseren før den betragtes som færdig.

Det foreslås, at alle eksisterende medarbejdere på området i job- og beskæftigelsescentrene i løbet af 2019 skal igennem forløbet, som efterfølgende er obligatorisk for nye medarbejdere på området. Modellen udvikles i efteråret 2018 og forventes implementeret i

hele 2019. Forløbet indledes af en introducerende e-læring, som rammesætter den forberedende plan.

Der foreslås afsat budgetmidler til at kompensere job- og beskæftigelsescentrene for den tid, der anvendes til undervisning i modellen i 2019¹. Det vil have et omfang på 4 årsværk², svarende til 2.16 mio. kr., hvilket vil kunne dække, at ca. 350 medarbejdere fra job- og beskæftigelsescentrene kan deltage i et forløb. Udgiften til udvikling og produktion af e-læring finansieres af egen ramme.

c) Styrkelse af medarbejdernes juridiske kompetencer (juraundervisning)

Taskorcen anbefaler at medarbejdernes juridiske kompetencer styrkes. Det foreslås, at der udvikles et jurakursus på 2 dage, hvor lovgivning, vejledninger og principafgørelser på området gennemgås. Jurakurset udbydes som en blanding mellem et introducerende e-læringsmodul og fremmødekurser.

Det foreslås, at alle medarbejdere, som arbejder med området (ca. 350 medarbejdere) skal deltage i undervisningen i løbet af 2019.

Der søges afsat midler til udvikling og afholdelse af undervisningen svarende til 700.000 kr. i 2019, samt midler til at kompensere centrene for den tid, hvor medarbejderne er på kursus, svarende til ca. 4,5 årsværk i 2019 (2,43 mio.). Fra 2020 har forvaltningen midler til at afholde undervisningen for nye medarbejdere, ligesom centrene ikke længere skal kompenseres for medarbejdernes deltagelse i undervisningen. Udgiften til udvikling og produktion af e-læring finansieres af egen ramme, ligesom halvdelen af udgiften til udvikling og afholdelse af kurserne. I alt er budgetønsket på denne aktivitet 2,78 mio. kr.

2. Sundhedsfaglig rådgivning og samarbejde med de praktiserende læger mv.

Taskorcen konkluderer, at der er udfordringer med at indhente de nødvendige lægelige oplysninger til brug for at kunne træffe afgørelse om førtidspension, fleksjob eller ressourceforløb. Taskorcen peger på tre områder, hvor der er behov for at sætte ind:

- a) Sundhedsfaglig rådgivning til medarbejderne (øget adgang til regionens sundhedskordinator)
- b) Forbedret samarbejde med de praktiserende læger (ansættelse af praksiskonsulent)
- c) Tiltag, der skal sikre bedre og mere effektiv indhentning af sundhedsfaglige oplysninger (nedsættelse af opsøgende team)

De tre områder uddybes nedenfor.

a) Sundhedsfaglig rådgivning til medarbejderne (øget adgang til regionens sundhedskordinator)

Taskorcens undersøgelse viste, at der i Københavns Kommune er langt mindre brug af lægefaglig rådgivning end i de to kommuner, som Københavns Kommune blev sammenlignet med af taskorcen (Aarhus Kommune og Ballerup Kommune).

¹ Det forventes, at centrene indarbejder modellen i deres introduktionsprogram for nye medarbejdere fra 2020.

² Beregningen af årsværk har taget udgangspunkt i effektive timer (1.200/år)

Medarbejderne på job- og beskæftigelsescentrene efterspørger mere sundhedsfaglig rådgivning og sparring.

Det foreslås, at medarbejderne i job- og beskæftigelsescentrene får adgang til mere sundhedsfaglige rådgivning ved regionens sundhedskoordinator³. Job- og beskæftigelsescentrene har estimeret, at deres behov svarer til ca. 4,3 dage om ugen.

Der foreslås således afsat midler til den øgede adgang til regionens sundhedskoordinator i ca. 4,3 dage om ugen svarende til i alt 2,0 mio. kr. årligt i perioden 2019-2022.

b) Forbedret samarbejde med de praktiserende læger (praksiskonsulent)

Der er behov for et bedre samarbejde mellem Jobcenter Københavns og de praktiserende læger. Erfaringen er, at der i for mange tilfælde sker misforståelser imellem jobcentret og borgerens egen læge og at lægeattesterne for ofte ikke kan anvendes som grundlag for at vurdere borgerens arbejdsevne.

Det foreslås, at der ansættes 2 praksiskonsulenter á 6 timer ugentligt. En praksiskonsulent er en praktiserende læge med egen praksis, der i et mindre antal timer om ugen arbejder i job- eller beskæftigelsescentret og har til formål at hjælpe jobcentret med dialogen med lægerne dels i enkeltsager, så det formidles til lægerne, hvad der er behov for at få belyst i lægeattesterne, dels på et overordnet plan, hvor praksiskonsulenten kan løfte overordnede problemstillinger for sine kollegaer af praktiserende læger i Københavns Kommune.

Der foreslås afsat midler svarende til ansættelse af 2 praksiskonsulenter á 6 timer ugentligt samt mødeaktivitet, i alt 0,6 mio. kr. årligt i 2019-2022. Det ugentlige timetal er baseret på et estimat på behovet hos job- og beskæftigelsescentrene baseret på Sundhedsforvaltningens brug af praksiskonsulenter. Timeprisen er baseret på den faste timesats hos Praktiserende Lægers Organisation (PLO).

c) Tiltag, der skal sikre bedre og mere effektiv indhentning af sundhedsfaglige oplysninger (opsøgende team)

Jobcenter København oplever, at de oplysninger, som jobcentret modtager fra psykiatrien og andre specialområder, ofte ikke kan fungere som dokumentation med henblik på at afklare borgeren til førtidspension, fleksjob eller ressourceforløb, da de ikke i tilstrækkelig grad belyser borgerens arbejdsevne.

Det foreslås, at der nedsættes et opsøgende team af medarbejdere fra job- og beskæftigelsescentrene, der skal sikre bedre samarbejde og indhentelse af sundhedsfaglige oplysninger bl.a. med psykiatrien og udøve sparring i konkrete sager med henblik på at finde borgere, der er i målgruppen for at få førtidspension, fleksjob eller ressourceforløb. Et sådan opsøgende team blev nedsat i efteråret 2017 og arbejdede året ud med at finde borgere i målgruppen, med gode resultater. Der var kun afsat midler til teamet i 2017 med den politiske aftale om førtidspension og fleksjob.

³ Det foreslås, at den sundhedsfaglige koordinator står for rådgivningen, bl.a. fordi dette betyder, at rådgivningen konkret kan bruges i forbindelse med udarbejdelse af den forberedende plan mhp. førtidspension, fleksjob eller ressourceforløb (hvilket en kommunes lægekonsulent ikke kan).

Der foreslås afsat midler svarende til ansættelse af 2 årsværk svarende til 1,1 mio. kr. årligt i perioden 2019-2020, hvorefter det forventes, at gruppen af potentielle kandidater er nedbragt betragteligt. Estimatet af behovet for årsværk er baseret på erfaringerne fra 2017 og en vurdering af opgavens omfang.

3. Borgerinddragelse og forbedring af borgerens oplevelse

Taskforcen fremhæver, at der er særligt behov for at forbedre borgerens oplevelse af jobcentret. Borgerne skal i langt højere grad inddrages, høres og anerkendes.

Der er behov for at afdække på hvilke områder, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kan forbedre borgerens oplevelse og hvordan det skal ske. Det foreslås, at der afsættes midler til en sådan proces, hvor borgere og medarbejdere inddrages i initiativer til at forbedre borgerens oplevelse.

Herudover er der behov for, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen løbende måler på borgernes oplevelse for at få en løbende input til, hvordan sagsbehandlingen skal forbedres.

Der foreslås afsat midler til omkostningerne til dette. Afdækningen og forbedringen af borgerens oplevelse estimeres til at koste 150.000 kr. til konsulenttydelser. Målingen af borgeroplevelsen estimeres til at koste 150.000 kr., baseret på andre kommuners tilbagemeldinger og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens tidligere omkostninger til lignende undersøgelser. Samlet foreslås der afsat 0,3 mio. kr. i 2019 til både afdækning og borgermålinger – samt 0,2 mio. kr. årligt i 2020-2022 til borgermålinger.

4. Projektledelse af implementering af anbefalingerne

Udover de i budgetnotatet nævnte initiativer, er der en lang række initiativer, som Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen igangsætter inden for egen ramme. Det er en omfattende forandring, der skal igangsættes i forvaltningen.

For at sikre en god implementering, der fører til de ønskede forandringer, foreslås afsat midler til en projektleder, der har det overordnede ansvar for implementering af handleplanen i de første to år. Der estimeres at være behov for et årsværk svarende til 0,7 mio. kr. i 2019-2020.

Økonomi

Tabel 1 sammenfatter økonomien i forslaget.

Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

Aktiviteter i forslaget (1.000 kr. – 2019 p/l)	Styrings- område	2019	2020	2021	2022	I alt
1. Styrkelse af fagligheden	Service	5.115	0	0	0	5.115
a. Supervision						
Løn, supervisorsteam		2.040	2.040	2.040	2.040	8.160
Supervision af team		20	20	20	20	80
Uddannelse af team		175				175
Finansiering, egen ramme		-2.060	-2.060	-2.060	-2.060	-8.240
b. Struktureret oplæring						
Kompensation af centre for undervisere i kørekortsmodel		2.160				2.160
E-læring, kørekort		150				150
Finansiering, egen ramme		-150				-150
c. Juraundervisning						
Kompensation til centrene for løn til undervisning og udvikling		700				700
E-læring, jura		150				150
Dækning af løn til medarbejdernes deltagelse i undervisningen		2.430				2.430
Finansiering, egen ramme		-500				-500
2. Sundhedsfaglig rådgivning	Service	3.700	3.700	2.600	2.600	12.600
2.a) Øget adgang til sundhedskoordinator		2.000	2.000	2.000	2.000	8.000
2.b) Praksiskonsulent		600	600	600	600	2.400
2.c) Opsøgende team		1.100	1.100	0	0	2.200
3. Borgerinddragelse	Service	300	200	200	200	900
4. Implementering	Service	700	700	0	0	1.400
Udgifter i alt		9.815	4.600	2.800	2.800	20.015

Risikovurdering og proces

Forslaget indeholder en risiko for, at effekten af initiativerne bliver mindre end forventet. Da initiativerne er baseret på task forcens anbefalinger vurderes risikoen dog at være begrænset.

Tiltaget kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 2 – Udgifter til service

(1.000 kr. – 2019 p/l)	Udvalg	Bevilling	Indtægt/Udgift (I/U)	2019	2020	2021	2022	I alt
Service	BIU	35.10	U	9.815	4.600	2.800	2.800	20.015
Udgifter i alt				9.815	4.600	2.800	2.800	20.015

Øvrige tekniske oplysninger

Bydel og adresse

Bydele

Bydækkende? X											
Bispebjerg		Indre by		Vesterbro/kgs. Enghave		Valby		Amager Øst		Udenbys	
Nørrebro		Østerbro		Brønshøj/Husum		Vanløse		Amager Vest			
Adresse og matrikelnummer											

Tidligere afsatte midler

Der er ikke tidligere afsat midler til lignende aktiviteter.