

# **REFERAT Udvalget til analyse af den kommunale sagsbehandling d. 13-05-2020**

**Mødedato** Onsdag d. 13. maj 2020 kl. 17:00

**Mødested** Videomøde

## **Indholdsfortegnelse**

|   |    |
|---|----|
| Velkomst.....                                       | 3  |
| Opfølgning på emner fra sidste møde i udvalget..... | 4  |
| Sammenfatning af drøftelser.....                    | 7  |
| Vejen frem til tilkendelse af førtidspension.....   | 8  |
| De eksterne medlemmer tager ordet.....              | 10 |
| Afslutning og næste møde.....                       | 11 |

## Punkt 9: Velkomst

00.22.04-A30-30-19

### Sagsfremstilling

Formanden byder velkommen og orienterer om, hvorledes dagens møde, der rent praktisk skal afvikles.

Å

Pia Lohse fra 3F er inviteret til at deltage i hele mødet.

Å

Centerchef Johnny Holst er inviteret til at deltage under sag nr. 10

Å

### Lovgrundlag

Å Intet

### Økonomi

Intet

Å

Sagen afgøres af

ØK

### Indstilling

Formanden indstiller punktet drøftes.

Å

### Beslutning

Fraværende: Å Å Å Å Å Å Å Pia Lohse Hansen

Å Å Å Å Å Å Å Dennis B. Petersen

Å

Å

Formanden bød velkommen og tjekkede om alle udvalgsmedlemmer var kommet til mødet on-line.

Å

Pia Lohse havde meldt afbud til mødet på grund af sygdom.

Å

Der var hos Dennis B. Petersen uklarhed om, hvorvidt han havde modtaget mødeindkaldelsen med et link til mødet. På telefonopkald fra udvalgets sekretær meddelte Dennis, at han desværre ikke havde afsat tid til deltagelsen denne gang.

## **Punkt 10: Opfølgning på emner fra sidste møde i udvalget**

00.22.04-A30-30-19

### **Sagsfremstilling**

På udvalgets første møde blev en række emner i relation til kommunens sagsbehandling drøftet. Udvalget konkluderede flere gange, at man ønskede drøftelserne genoptaget senere, så de væsentligste emner kunne blive uddybet.

I udvalget var man derfor enige om, at inviterer centerchef Johnny Holst med til det kommende møde for en dialog om de berørte emner.

Centerchefen fra center for Familie, Social og Beskæftigelse har bekræftet sin deltagelse under punktet.

Punktet drøftes på den måde, at emner søges drøftet i den rækkefølge de optræder i referatet fra sidste møde. Der henvises til referatet fra sidste møde. Centerchefen har modtaget en kopi af referatet.

### **Lovgrundlag**

Den kommunale styrelseslov

### **Økonomi**

Intet

Sagen afgøres af

ØK

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at der finder en drøftelse med centerchefen sted.

### **Beslutning**

Fraværende:

- Pia Lohse Hansen
- Dennis B. Petersen

Formanden gav kort en orientering om baggrunden for punktet og henviste blandt andet til drøftelserne og referatet fra sidste møde.

Herefter gik deltagerne over til at stille spørgsmål til den indbudte centerchef. Der blev blandt andet spurgt ind til følgende:

Hvad er forskellen på jobindholdet bag de forskellige personalebetegnelser i fagområdet (Socialrådgivere, socialformidlere m.fl.) og hvilke opgaver løser de forskellige personalekategorier? Centerchefen besvarede spørgsmålet og gik her blandt andet i dybden med de dele af uddannelserne, der vedrører det generelle og det specifikke.

Der blev spurgt til medarbejdernes anciennitet og oplevelsen af, at flere ansatte skifter sager og borgerne skal leve med gentagne skift og nye sagsbehandlere. Centerchefen redegjorde for, hvorledes fagområdet her er udfordret af,

- at alle medarbejdere i sagen natur ikke kan alle lov- og paragrafområder og,
- at skift af sagsbehandlere af denne grund kan være fagligt og sikkerhedsmæssigt nødvendige.

Det blev i øvrigt præciseret, at den kommunale opgave er at yde råd og vejledning til borgerne, men at dette ikke nødvendigvis betyder man som borger kun har en sagsbehandler.

Processen omkring myndighedsafgørelser blev gennemgået af centerchefen. De godt 150 ansattes sygefravær ser tilfredsstillende ud og der sker i øvrigt ikke mange jobskifte iblandt dem, fortalte han.

Der blev spurgt ind til arbejdspresset på den enkelte medarbejdere og antallet af sager disse sidder med. Hvordan ser det ud, blev der spurgt. Centerchefen svarede, at der ikke er lovregler gældende for et maksimum i antallet af sager. Der er vejledninger om, hvad der skal forstås ved kvalitet i sagsbehandlingen herunder vejledende tal. Rammerne for antallet fastlægges af byrådet i budgetvedtagelserne. Det blev af centerchefen bekræftet, at der er en sammenhæng mellem sagstallet og kvaliteten. På voksen / handicapområdet ligger medarbejderne på et højere sags antal end det, der vejledes fra centralt hold. Det blev gentaget, at der ikke er lovbestemmelser om antallet af sager og at byrådet fastlægger niveauet.

I øvrigt blev det nævnt, at med mange kvindelige ansatte spiller fravær ved barsel og lignende ind for så vidt angår stabiliteten i forhold til borgernes sagsbehandling. Vilkaerne for barselsfravær blev kommenteret i forhold til fravær og "overgange" til nye sagsbehandlere. Der eksisterede i et godt kollegaskab mellem de mere erfarne og den yngre, nye medarbejdere. Ifølge centerchefen fremmer samarbejdet det gensidige ansvar for en god sagsbehandling også ved barselsfravær.

Der blev spurgt ind til kulturen blandt de ansatte i områdets afdelinger og en vurdering af arbejdsmiljøet. Særligt borgernes oplevelser af ikke-ønskede sagsbehandlerskift blev her gentaget med spørgsmålet; Hvad kan vi gøre for at sikre stabilitet og borgertilfredsheden?

Centerchefen svarede, at alt er naturligvis relativt og gentog, at sygefraværet er lavere end i tilsvarende afdelinger i andre kommuner. Han fremhævede, at til trods for man til tider har travlt er den generelle tilfredshed blandt de ansatte på jobbet fin.

Brugen af studerende i barselsvikariatet blev beskrevet. Centerchefen fortalte herefter om sine egne oplevelser i mødet med borgerne og nikkede til, at han kunne genkende de oplevelser nogle af udvalgets medlemmer havde givet udtryk for.

Der blev spurgt til, hvordan en given sag helt konkret overdrages? Centerchefen fortalte hvorledes situationen er bestemmende for, hvordan en sag overdrages. Han gav eksempler herpå og kom ind på teamlederens rolle og ansvar. Den enkelte medarbejders arbejdsmetode spiller også ind, da medarbejdere ikke arbejder ens. Mangler der kompetencer hos en medarbejder - og dette er årsag til en lav kvalitet - ses der på løsninger.

Der blev spurgt til, om fagområdet benytter et system med "føl-ordninger". Der tænkes her på, at de mere erfarne medarbejdere hjælper nye kollegaer i gang ved aktiv hjælp og vejledning. Centerchefen svarede,

- at sådanne forløb anvendes og,
- at dette sker uanset om man som nyansat eksempelvis er meget eller lidt erfaren.

Der blev spurgt til, om der sker mange interne flytninger i administrationen? Dette er ikke tilfældet og centerchefen oplever faktisk en stor grad af troskab overfor de specialiseringer, man som ansat har valgt at arbejde med.

Formanden udtrykte tilfredshed med at der er tale om stabilitet i organisationen og spurgte herfter til, om denne stabilitet kan fremmes yderligere til gavn for borgerne? Centerchefen svarede, at der skal arbejdes differentieret med ledelse i forhold til de forskellige aldersgrupper i den samlede medarbejderstab. Her udfordres man en smule i ledelsestilgangen, og de vilkår der arbejdes under og ikke kun af lønforhold i forhold til den enkelte. Væsentlige stikord for sikring af stabilitet er de fysiske rammer, antal sager og ikke mindst ledernes anerkendelse for indsatsen.

Der blev spurgt til, om medarbejderenes muligheder for at trække på juridisk vejledning og på lægekonsulenter. Der blev svaret ja til det første og nej til det andet. Brugen af lægekonsultativ bistand og reglerne herfor blev derefter gennemgået af centerchefen.

Til slut spurgte formanden til, hvad der sker på de individuelle ressourceafklaringsforløb med borgerne? På dette område oplever han som politiker et manglende indblik. Centerchefen gennemgik gældende lovgivning og dens intentioner herunder, at ressourceforløbene er utrolig individuelle.

Balancen mellem førtidspension og ressourceforløb kan være hårfin. Centerchefen fortalte her om afgørelser truffet i Ankestyrelsen i forhold til Faxe kommune, hvor Faxe kommunes medarbejdere har fortolket gældende regler og sager for stramt. Lægernes rolle i sagers afklaringer blev drøftet.

Formanden takkede for alle de stillede spørgsmål og svarene der blev givet. Centerchef sagde for sit vedkommende at han naturligvis fortsat vil være til rådighed for udvalget, hvis der opstår behov eller blot nye spørgsmål.



## **Punkt 12: Vejen frem til tilkendelse af førtidspension**

00.22.04-A30-30-19

### **Sagsfremstilling**

Førtidspension kan som hovedregel først tilkendes, efter at en borger har deltaget i et individuelt tilrettelagt ressourceforløb.

Et ressourceforløb bygger på en rehabiliteringsplan, som er udarbejdet i et samarbejde med den enkelte borger, borgerens sagsbehandler og kommunens rehabiliteringsteam.

Formanden har under punktet bedt Pia Lohse (socialrådgiver og ansat i 3F) om at fortælle om sine erfaringer med tilkendelse af førtidspensioner. Pia Lohse har gentagne gange siddet som bisidder for borgere i både Jobcenteret som i møder med Rehabiliteringsteamet.

Pia Lohse deler ligeledes sine tanker om, hvad hun mener måske kan gøres bedre i processen.

Lidt faktuel om førtidspensioner.

Hvem kan tilkendes en førtidspension?

- Borgeren skal være mellem 18 år og folkepensionsalderen
- Borgerens arbejdsevne skal være varigt nedsat af fysiske, psykiske eller sociale grunde
- Borgerens arbejdsevne skal være så meget nedsat, at vedkommende ikke er i stand til at arbejde, hverken på almindelige vilkår eller i fleksjob.
- Borgeren skal som udgangspunkt have deltaget i mindst ét ressourceforløb.

Borgeren kan som udgangspunkt ikke få førtidspension, hvis vedkommende er under 40 år. I stedet vil Jobcentrene tilbyde borgeren et individuelt tilrettelagt ressourceforløb, der varer fra ét til fem år. Borgeren kan i så henseende godt få tilbudt flere ressourceforløb. I helt særlige tilfælde kan en borger få tilkendt førtidspension, inden vedkommende bliver 40 år, men det skal være helt klart, at borgerens arbejdsevne ikke kan forbedres.

Er borgeren over 40 år, skal vedkommende som udgangspunkt deltage i ét ressourceforløb, inden borgeren kan få tilkendt en førtidspension.

Processen er, at det er kommunen, der tilkender førtidspension, og kommunens Rehabiliteringsteam er de første, der tager stilling i en sådan sag.

Vurderer kommunen, at borgeren der henvender sig skal have tilbudt et fleksjob, et ressourceforløb eller en førtidspension, sender de sagen til Rehabiliteringsteamet.

Kommunen skal fremskaffe dokumentationen, inden de træffer afgørelse om tilkendelse af en førtidspension. En kommunen kan ikke medtage dokumentation, der laves efter ansøgningstidspunktet.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at udvalget modtager en orientering og på denne baggrund drøfter processerne for tilkendelser af førtidspensioner.

### **Beslutning**

Fraværende:

- Pia Lohse Hansen
- Dennis B. Petersen

Punktet udsættes til næste møde, idet Pia Lohse er fraværende på grund af sygdom.

Formanden spurgte ind til, om de eksterne medlemmer har erfaringer med hvordan processerne vedrørende tilkendelse af førtidspensioner sker og opleves af borgerne.

Punktet tages op igen, når Pia Lohse er raskmeldt. Det sker om muligt på mødet i juni og Ib Ø. Rasmussen forespørger Pia og sender hende en invitation.

## Punkt 13: De eksterne medlemmer tager ordet

00.22.04-A30-30-19

### Sagsfremstilling

Under punktet tages på ny en runde med de eksterne medlemmer af udvalget. De fortæller og orientere om, hvad de siden sidste møde har tænkt, at der bør sættes fokus på i udvalgets fremtidige drøftelser.

Der kan desuden stilles forslag til emner til behandling på kommende møde, der.

### Indstilling

Formanden indstiller der finder en drøftelse sted.

Â

Â

### Beslutning

Fraværende: Â·Â Â Â Â Â Â Pia Lohse Hansen

Â·Â Â Â Â Â Â Dennis B. Petersen

Â

Mødeformen med virtuelle møde blev kort drøftet. Det blev efterlyst, at udvalget kan vende tilbage til fysiske møde, hvor alle kan se hinanden i øjnene.

## **Punkt 14: Afslutning og næste møde**

00.22.04-A30-30-19

### **Sagsfremstilling**

Under punktet evalueres dagens møde og formidlingen af mødets indhold drøftes.

Dagsordenen for næste møde drøftes ligeledes.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at mødet evalueres og dagsordenen for det næste møde i udvalget drøftes.

### **Beslutning**

Fraværende:

- Pia Lohse Hansen
- Dennis B. Petersen

Den virtuelle mødeform blev kommenteret.

Pia Lohse Hansen inviteres til at deltage under et punkt på mødet den 17. juni