

Deloitte.

Technology
Innovation
System

Fokusrevision 2021 Fleksjob og ledighedsydelse

November 2021

Indhold

1	Ledelsesresumé	3
1.1	Hvordan forberedes borgerens sag til rehabiliteringsteamet?	4
1.2	Hvordan ser rehabiliteringsteamets indstilling ud?	6
1.3	Hvilken indsats og hvilke samtaler får borgere på ledighedsydelse?	8
1.4	I hvilket omfang har kommunerne fokus på progression gennem alle faser?	11
1.5	Inddrages borgeren med egne perspektiver i hele forløbet?	12
1.6	Har kommunen ledelsesinformation og ledelsestilsyn, der understøtter relevant fokus og fremdrift? Og sikrer kommunerne korrekt administration af forhold omkring kontering, refusioner mv.?	13
2	Indledning og metode	15
2.1	Om fleksjobordningen	15
2.2	Udvalgte kommuner og stikprøve	19
2.3	Karakteristik af stikprøven	21
3	Forberedelse til rehabiliteringsteamet	23
3.1	Indhentning af helbredsoplysninger	24
3.2	Indhold i den forberedende del	26
3.3	Varighed fra påbegyndelse af den forberedende del til møde i rehabiliteringsteamet	29
4	Rehabiliteringsteamets indstilling	31
4.1	Indstillingens indhold	31
4.2	Fokus på borgere med aktuel meget begrænset arbejdsevne	35
4.3	Deltagelse af virksomhedskonsulenter på rehabiliteringsmødet	36
4.4	Varighed før borgeren orienteres om indstillingen til fleksjob	37
5	Indsats og samtaler	39
5.1	Registrering af cv på Jobnet	40
5.2	Indhold i Min Plan	40
5.3	Indhold i seneste opfølgningssamtale med borgeren	44
5.4	Revurdering af ledighedsydelse	48
6	Inddragelse af borgeren	50
6.1	Borgerens eget perspektiv og jobmål i den forberedende del	50
6.2	Borgerens eget perspektiv og jobmål i indstillingen	53
6.3	Borgerens perspektiv i den seneste jobsamtale	54
6.4	Fokus på borgerens progression gennem alle faser	54
7	Administrative forhold	57
7.1	Kontering af udgifter til fleksjob og ledighedsydelse	58
7.2	Særlige udfordringer omkring lønloft	59
7.3	Kommunernes ledelsestilsyn og ledelsesinformation på fleksjobområdet	59

1 Ledelsesresumé

Fokusrevisionen har til formål at efterprøve, om kommunernes forvaltning af fleksjobordningen stemmer overens med loven og intentionerne bag ordningen. Hertil kommer et særskilt fokus på, om der med ordningen er tale om en jobrettet indsats med fokus på progression. Fokusrevisionen baseres på en gennemgang af 300 sager fra i alt 20 kommuner.

Fleksjobordningen blev med reformen af førtidspension og fleksjob i 2013 målrettet med henblik på at sikre, at ordningen i højere grad skulle kunne rumme borgere med en meget begrænset arbejdsevne. Reformen satte fokus på progression i timetallet i fleksjob, at færrest muligt skal være længe på ledighedsydelse, og at der skal skabes større tilskyndelse til at øge antallet af arbejdstimer, hvis borgeren er i stand til det.

Med afsæt i reformens intentioner og den eksisterende viden om fleksjobordningens anvendelse har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) formuleret seks overordnede analysetemaer, der er omdrejningspunktet for fokusrevisionen:

- Hvordan forberedes borgerens sag til rehabiliteringsteamet?
- Hvordan ser rehabiliteringsteamets indstilling ud?
- Hvilken indsats og hvilke samtaler får borgere på ledighedsydelse?
- I hvilket omfang har kommunerne fokus på progression gennem alle faser før og under borgerens forløb i fleksjob?
- Inddrages borgeren med egne perspektiver og jobmål gennem hele forløbet?
- Har kommunen ledelsesinformation og ledelsestilsyn, der understøtter relevant fokus og fremdrift, og sikrer kommunerne korrekt administration af forhold omkring kontering, refusioner mv.?

Analysetemaerne har STAR herefter konkretiseret i en række underspørgsmål, der har været afsæt for sagsgennemgangen. For hvert underspørgsmål har STAR opstillet kontrol- og datapunkter i efterfølgende samarbejde med Deloitte. I hver af de 300 sager er der således foretaget en systematisk registrering af cirka 130 opstillede kontrol- og datapunkter, der tilsammen belyser analysetemaerne og underspørgsmålene.

I forbindelse med fokusrevisionen af fleksjobordningen har Deloitte endvidere gennemført et ledelsesinterview med hver af de 20 kommuner. Forud for interviewet har Deloitte modtaget en række materialer om kommunernes tilgang til arbejdsgange, ledelsesinformation og ledelsestilsyn. STAR har på forhånd opstillet en række punkter, hvor det undersøges, om disse indgår i kommunernes ledelsesinformation og ledelsestilsyn.

I det følgende er de centrale resultater opsummeret for hvert af analysetemaerne fra den systematiske gennemgang af sagerne. Resultater og data er uddybende præsenteret i kapitel 3 til 7.

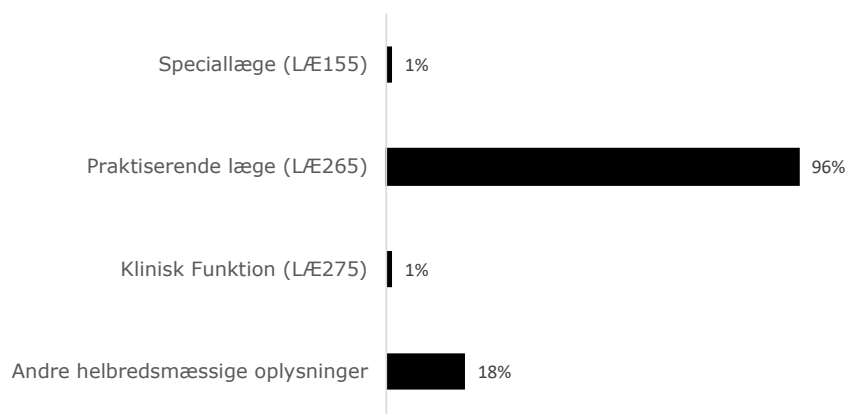
1.1 Hvordan forberedes borgerens sag til rehabiliteringsteamet?

Indhentning af helbredsoplysninger

Det er en grundlæggende betingelse for visitation til fleksjobordningen, at det er dokumenteret på borgerens sag, at borgerens arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, herunder at der foreligger relevante helbredsrelevante oplysninger. Som led i den forberedende del bliver der frem mod mødet i rehabiliteringsteamet indhentet den lovpligtige lægeerklæring fra borgerens praktiserende læge (LÆ 265). Fokusrevisionen viser, at dette sker i stort set alle sager (96 procent).

Efter påbegyndelse af den forberedende del af rehabiliteringsplanen og anmodningen om LÆ 265 kan kommunen alene indhente lægeattester fra praktiserende læge og speciallægeattester fra Klinisk Funktion. Endvidere er der mulighed for, at kommunen kan aftale med regionen, at kommunen på vegne af regionen kan indhente journaloplysninger og statusattester fra sygehus mv., jf. § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering i sager om ressourceforløb, fleksjob, førtidspension, seniorførtidspension mv.

Figur 1. Helbredsrelevante oplysninger indhentet som led i den forberedende del på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte
N = 300 sager for LÆ155, LÆ275 og andre sundhedsorganer; N = 270 for LÆ265, da antallet af sager ikke inkluderer sagerne for Aalborg og Morsø, der er frikommuner

Der indhentes i meget få tilfælde yderligere speciallægeerklæringer. I en procent af sagerne anmodes i forbindelse med den forberedende del om yderligere undersøgelser via Klinisk Funktion (LÆ 275), hvilket er i overensstemmelse med reglerne om sundhedssamarbejdet. I en procent af sagerne indhentes speciallægeerklæringer (LÆ 155) udenom Klinisk Funktion, hvilket er i strid med reglerne.

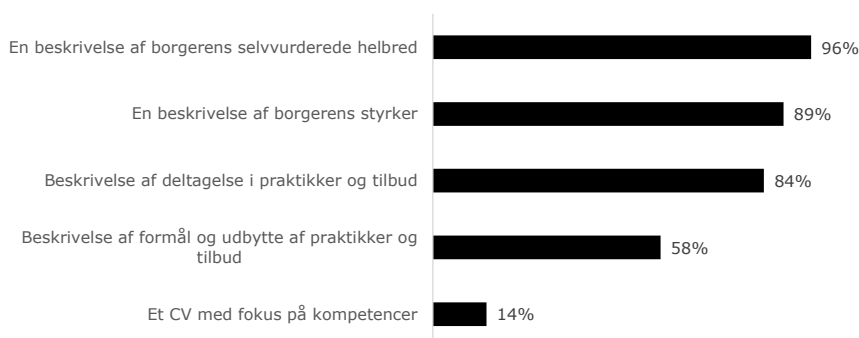
Derudover indhentes yderligere helbredsrelevante oplysninger efter påbegyndelse af den forberedende del i næsten hver femte sag (18 procent). Der er ikke foretaget en præcis opgørelse af, hvilke attester der indhentes, men der er overvejende tale om indhentelse af oplysninger fra den praktiserende læge via LÆ 125 (statusattest) samt i mindre omfang LÆ 135 (specifik helbredsattest) og LÆ 145 (generel helbredsattest).

Indhold i den forberedende del

Den forberedende del af planen beskriver og dokumenterer sagen, herunder borgerens beskæftigelsesrelevante ressourcer, og hvilke barrierer der kan være, for at opnå beskæftigelse. Der skal således udarbejdes en systematisk beskrivelse af den enkelte borgers ressourcer og udfordringer, hvor alle relevante forhold i borgerens samlede situation indgår.

I næsten alle sager (96 procent) har kommunerne i den forberedende del beskrevet borgerens selvvalgte helbred, ligesom kommunerne i ni ud af 10 sager har beskrevet borgerens styrker. Kommunerne beskriver også i de fleste sager (84 procent), om borgeren har deltaget i tilbud og praktikker og i givet fald hvilke, men beskriver ikke i lige så høj grad det konkrete formål og udbytte (58 procent).

Figur 2. Indhold i den forberedende del på tværs af kommunerne



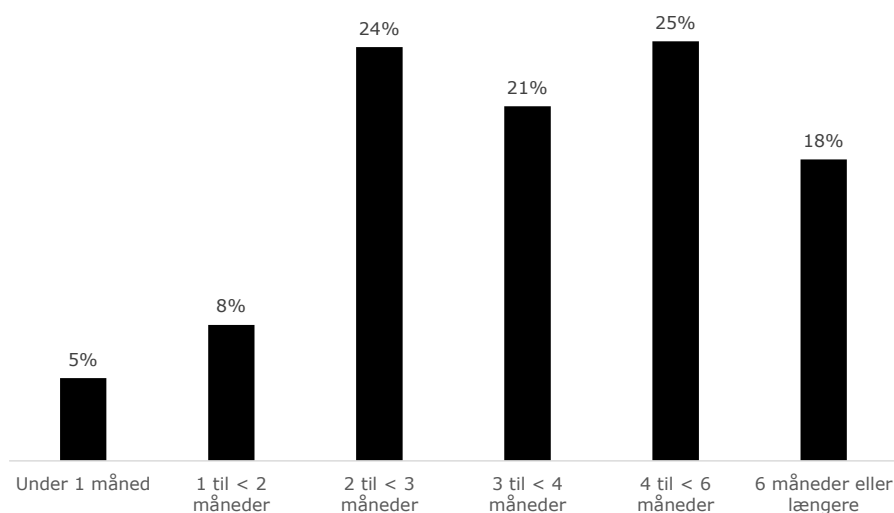
I langt de fleste sager foreligger der som bilag til den forberedende del et cv med en mere generel levnedsbeskrivelse for borgeren indeholdende uddannelse, tidligere beskæftigelse mv., men cv'et indeholder ikke en beskrivelse, for eksempel af hvad borgeren har opnået af kompetencer ved tidligere jobs eller andre aktiviteter. Det kan understøtte arbejdet med at sikre et godt jobmatch for borgeren, at der udarbejdes et cv med fokus på kompetencer, da det bidrager til at synliggøre borgerens kompetencer og ressourcer for sagsbehandleren og potentielle arbejdsgivere, når der skal identificeres og formidles et fleksjob eller tilrettelægges virksomhedsrettede indsatser. Et cv med fokus på kompetencer er dog ikke et lovkrav, og det er således også kun 14 procent af de gennemgåede sager, der indeholder et cv, hvor det er beskrevet, hvilke konkrete kompetencer borgeren har opnået på baggrund af de oplyste uddannelsesforløb og erfaringer fra tidligere beskæftigelse.

Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte
N = 300 sager for LÆ 155, LÆ 275 og andre sundhedsorganer; N = 270 for LÆ 265, da det er uden sagerne for Aalborg og Morsø, der er frikommuner

Varighed fra påbegyndelse af den forberedende del til sagen behandles af rehabiliteringsteamet

Det er i sagsgennemgangen blevet undersøgt, hvor lang tid der går, fra den forberedende del påbegyndes, frem til sagen behandles i rehabiliteringsteamet. Over halvdelen af alle sager behandles i rehabiliteringsteamet indenfor fire måneder, mens der i 18 procent af sagerne går mere end seks måneder, før sagen kommer på mødet i rehabiliteringsteamet.

Figur 3. Varighed fra påbegyndelse af den forberedende del til møde i rehabiliteringsteamet



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte
N = 300 sager

I nogle sager kommer borgeren til mødet i rehabiliteringsteamet med et konkret fleksjob. I de sager, hvor sagsbehandleren har en klar forventning om, at rehabiliteringsteamet vil indstille til fleksjob, peger nogle kommuner i deres interview på, at de i perioden frem mod mødet i rehabiliteringsteamet påbegynder arbejdet med at finde et fleksjob, så der foreligger et konkret job ved visitationen. Hvis der foreligger et konkret fleksjob til en borger, vil mødet i

rehabiliteringsteamet i nogle tilfælde finde sted tidligere. Tilsvarende nævner nogle af kommunerne, at de i enkelte tilfælde venter med forelæggelsen for teamet, til der er fundet et konkret fleksjob, hvis dette forventes at ske hurtigt, hvorefter sagen forelægges for teamet. Sags gennemgangen viser, at den gennemsnitlige varighed af sager, hvor der ikke foreligger et fleksjob, er 19,8 uger fra påbegyndelse af den forberedende del til mødet, hvorimod borgere med et konkret fleksjob i gennemsnit venter 16,7 uger.

Boks 1. Hvordan forberedes borgerens sag til mødet i rehabiliteringsteamet

Delkonklusion 1. Der indhentes i stort omfang andre helbredsmæssige oplysninger efter påbegyndelse af den forberedende del

Forud for mødet i rehabiliteringsteamet indhentes der i stort set alle sager de lovpligtige sundhedsfaglige oplysninger fra borgerens praktiserende læge via LÆ 265, mens der i få af sagerne benyttes rådgivning fra Klinisk Funktion. Derudover indhentes i næsten hver femte sag yderligere helbredsmæssige oplysninger overvejende fra den praktiserende læge efter påbegyndelse af den forberedende del (LÆ 125, LÆ 135, LÆ 145). I 1 procent af sagerne indhentes speciallægeerklæringer uden om Klinisk Funktion, hvilket er i strid med reglerne.

Delkonklusion 2. Der udarbejdes sjældent et cv med fokus på kompetencer i forbindelse med den forberedende del

Langt de fleste sager indeholder et cv (som er et lovkrav) med en mere generel levnedsbeskrivelse for borgeren med uddannelse, tidligere beskæftigelse mv. Kun i 14 procent af tilfældene har cv'erne dog fokus på de kompetencer, borgeren har fået fra tidligere uddannelse, beskæftigelse mv. Dette fokus er ikke et lovkrav, men vil ofte kunne styrke muligheden for at finde det rigtige jobmatch til borgeren og grundlaget for at tilrettelægge en effektiv indsats målrettet at få borgeren i et fleksjob.

Delkonklusion 3. Kommunerne arbejder i nogle tilfælde med fleksjobformidlingen inden mødet i rehabiliteringsteamet og afventer behandling i teamet, til der er fundet et fleksjob

I nogle tilfælde søger kommunerne at tilrettelægge behandlingen i rehabiliteringsteamet, så borgeren har et konkret fleksjob allerede ved visitationen. Det kan have den betydning, at nogle borgere med et fleksjob behandles hurtigere, mens andre borgere, hvor kommunen forventer relativt hurtigt at kunne finde et fleksjob, afventer, at fleksjob er fundet, inden sagen behandles på mødet i rehabiliteringsteamet. Det kan være uhensigtsmæssigt at lade borgere afvente behandling, hvis sagen i øvrigt er forberedt, og der er plads på mødet i rehabiliteringsteamet.

1.2 Hvordan ser rehabiliteringsteamets indstilling ud?

Konkret fleksjob ved visitationen og vurdering af behov for støtte til at finde et fleksjob

Hvis rehabiliteringsteamet indstiller, at borgeren skal visiteres til fleksjob, skal det blandt andet fremgå af indstillingen, hvilke beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige forhold teamet har lagt vægt på, samt hvilke typer af fleksjob og/eller arbejdsfunktioner rehabiliteringsteamet vurderer, borgeren kan varetage. Derudover skal det fremgå, om der eventuelt bør tages særlige hensyn til borgeren, herunder om der er behov for støtte fra kommunen i en overgangsperiode. Herudover skal teamet begrunde, at borgeren kan udvikle sin arbejdssevne indenfor en rimelig periode, hvis rehabiliteringsteamet indstiller et fleksjob til en borger, der aktuelt har en meget begrænset arbejdssevne.

I nogle sager kommer borgeren til mødet i rehabiliteringsteamet med et konkret fleksjob, hvis de bliver visiteret til ordningen. I 26 procent af alle de gennemgåede sager foreligger et konkret fleksjob ved visitationen til fleksjobordningen. I de tilfælde, hvor borgeren ikke har et konkret fleksjob ved visitationen, fremgår det sjældent af indstillingen, at der foretages en vurdering af, om borgeren selv kan finde et fleksjob eller har behov for

hjælp. Kun i seks procent af sagerne fremgår det, at der foretaget en vurdering af, om borgeren selv kan finde et fleksjob.

Beskrivelse af indsatser og støtte i indstillingen

Hvis rehabiliteringsteamet indstiller, at borgeren skal bevilges et fleksjob, skal det fremgå af indstillingen, hvilke beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige forhold teamet har lagt vægt på. Rehabiliteringsteamet skal herudover begrunde, at borgeren er afklaret i forhold til uddannelse og beskæftigelse, og at borgeren ikke kan arbejde på ordinære vilkår. Rehabiliteringsteamet skal angive, hvilke typer af fleksjob eller arbejdsfunktioner borgeren skal have, og om der eventuelt bør tages særlige hensyn til borgeren.

Vurderingen af skånehensyn er ikke et krav, men kan være central både som et led i dokumentationen af behovet for et fleksjob og for at kunne finde det rigtige fleksjob. En beskrivelse af skånehensyn i indstillingen kan potentielt bruges til at lede efter de mest passende fleksjobs fra starten. Langt de fleste sager (97 procent) indeholder en vurdering af skånehensyn. Herudover kan arbejdet med at finde et passende fleksjob i nogle tilfælde styrkes ved at gøre brug af de handicapkompenserende ordninger, hvorfor det kan være godt med en stillingtagen til brug af disse ordninger i indstillingen. I de gennemgåede indstillinger indgår dog stort set aldrig (i blot en procent af indstillingerne) en vurdering af behovene for særlig hjælp og støtte, herunder brug af handicapkompenserende ordninger (personlig assistance/hjælpe midler).

I indstillingen skal rehabiliteringsteamet beskrive, hvilke eventuelle tilbud og aktiviteter, rehabiliteringsteamet mener, skal igangsættes med henblik på, at borgeren kan komme i fleksjob. Sagsgennemgangen viser, at kommunerne i kun 29 procent af sagerne i indstillingen beskriver, at der skal igangsættes indsatser.

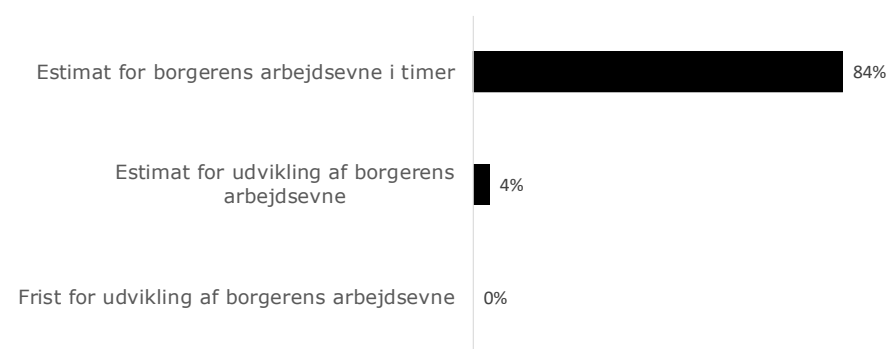
Kommunerne peger på, at det relativt lave niveau af indsatser i indstillingen skyldes, at kommunerne i langt højere grad søger at have fokus på formidling af fleksjobs fremfor igangsætning af yderligere beskæftigelsesindsats, som mange borgere tidligere har deltaget i i forbindelse med afklaringen af deres arbejdsevne forud for visitation til fleksjobordningen.

Enkelte af kommunerne nævner herudover, at de vurderer, at formidling direkte i fleksjob fremfor gennem en forudgående praktik er et mere effektivt redskab.

Fokus på udvikling af arbejdsevne

Rehabiliteringsteamet kan i indstillingen foretage en vurdering af, indenfor hvilket timeinterval borgeren realistisk kan arbejde i et fleksjob og med hvilken intensitet. Forud for visitationen har borgeren været gennem en udvikling/afklaring af arbejdsevnen via tilbud om virksomhedspraktik mv., der kan

Figur 4. Estimat for udvikling af arbejdsevne og forventet tidsfrist herfor



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N: Estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne, N = 299 sager på grund af en manglende indstilling; frist for udvikling af borgerens arbejdsevne, N = 11, dvs. kun de 4 procent sager, hvor der er et estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne

indgå i vurderingen heraf og beskrive muligheden for at opnå progression.

I de fleste sager (84 procent) indeholder indstillingen et estimat for borgerens arbejdsevne i antal arbejdstimer per uge. I 4 procent af sagerne indeholder indstillingen et estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne (progression).

Borgere, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, kan blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne indenfor en rimelig periode kan udvikles. Kommunen skal i den situation visitere borgere til fleksjobordningen efter LAB § 116, stk. 2. Kommunerne dokumenterer dog ikke brugen af § 116, stk. 2, når de visiterer borgere til fleksjobordningen. Ud af den samlede stikprøve på 300 sager er det kun i to sager dokumenteret, at borgeren er visiteret efter § 116, stk. 2. I disse to sager er det endvidere ikke dokumenteret i indstillingen, at der er foretaget en vurdering af, om borgerne kan udvikle sin arbejdsevne indenfor en rimelig periode, hvilket ellers er en forudsætning.

Boks 2. Hvordan ser rehabiliteringsteamets indstilling ud?

Delkonklusion 4. Handicapkompenserende ordninger og stillingtagen til, om borgeren selv kan finde fleksjob eller har behov for hjælp, anvendes i begrænset omfang

Kommunerne vurderer i næsten alle sager de nødvendige skånehensyn, men der bliver stort set aldrig taget stilling til, om de handicapkompenserende ordninger kunne være en del af løsningen sammen med de identificerede skånehensyn. Endvidere er det kun i 6 procent af alle sager, at der er taget eksplicit stilling til, hvorvidt borgeren selv forventer at kunne finde et fleksjob eller skal have hjælp til dette. Samtidig peges der kun i begrænset omfang i indstillingerne på specifikke indsatser som en del af vejen til fleksjobbet. Når det hverken fremgår, om der er behov for hjælp til at finde fleksjob, er identificeret konkrete indsatser eller peget på brug af handicapkompenserende ordninger, er der ofte ikke meget at støtte sig til i indstillingen i forhold til at lægge en plan for, hvordan borgeren kommer i fleksjob.

Delkonklusion 5. Brugen af § 116, stk. 2, om visitation af borgere, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, men hvis arbejdsevne kan udvikles indenfor en rimelig periode, anvendes ikke eller dokumenteres ikke i sagen

Langt de fleste indstillinger indeholder et estimat for borgerens arbejdsevne, men næsten ingen indeholder et estimat for udviklingen af arbejdsevnen. I den forbindelse kan det også konstateres, at § 116, stk. 2, om visitation af borgere med aktuelt meget begrænset arbejdsevne, men hvis arbejdsevne kan udvikles indenfor en rimelig periode, stort set ikke anvendes eller dokumenteres i sagen i forbindelse med visitationen. Når der samtidig ikke indgår estimater for udviklingen af arbejdsevnen, kan dette blive problematisk, særligt for borgere med en meget begrænset arbejdsevne.

1.3 Hvilken indsats og hvilke samtaler får borgere på ledighedsydelse?

Cv på Jobnet

En borger, der er visiteret til fleksjobordningen, skal som udgangspunkt stå til rådighed for et fleksjob hele tiden. Når en borger overgår til ledighedsydelse, enten ved overgangen til fleksjobordningen eller ved afslutning af et fleksjob, er det lovpligtigt, at borgeren indenfor tre uger har registreret et cv på Jobnet, og det er gjort tilgængeligt for arbejdsgivere. Fokusrevisionen viser dog, at dette kun sker rettidigt indenfor tre uger i halvdelen af sagerne (49 procent). I stort set alle sager er der dog et cv på Jobnet, og i de fleste af de sager, hvor det ikke er uploadet rettidigt indenfor tre uger, er det typisk sket indenfor fire til fem uger fra overgangen til ledighedsydelse.

Klare jobmål i Min Plan

Min Plan er en personlig og dynamisk plan, som tager udgangspunkt i borgerens aktuelle situation.

Formålet med Min Plan er, at den giver borgeren indsigt i egen situation ved at samle informationer om borgerens beskæftigelsesforløb og den fremadrettede indsats.

Jobcentret har pligt til – i samarbejde med borgeren – at udarbejde og løbende opdatere Min Plan på Jobnet, og borgeren skal holde sig orienteret i Min Plan på Jobnet. Et vigtigt element i Min Plan er et klart jobmål, dvs. et mål for specifikke stillinger og jobfunktioner. Et klart jobmål er med til at fokusere og sætte retning for jobsøgningen og kan bidrage til at understøtte borgerens refleksioner om fremtidige jobmuligheder.

Figur 5. Klare jobmål i Min Plan, indstillingen og forberedende del for borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse på tværs af kommunerne



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

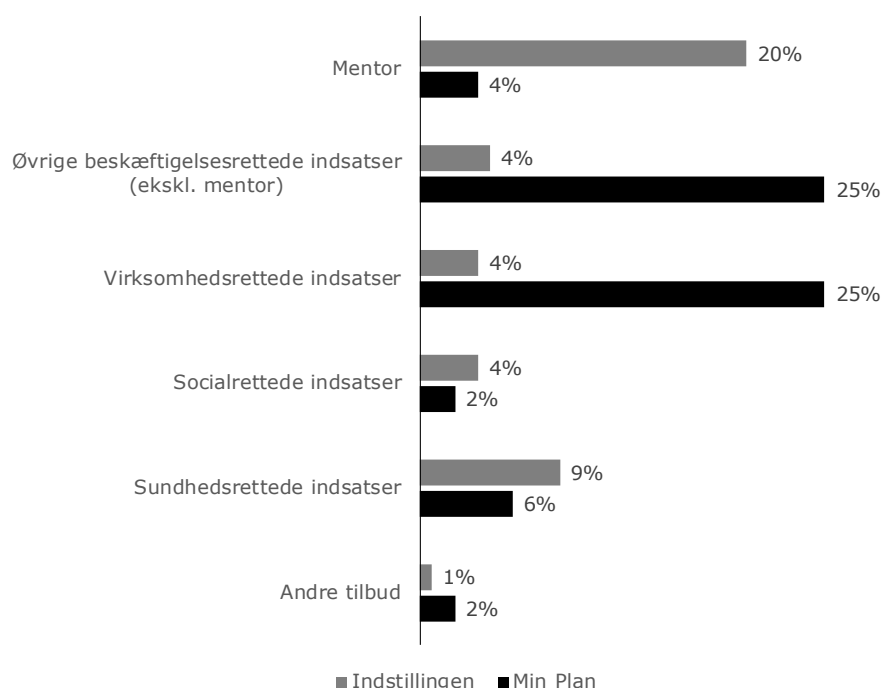
N: Min Plan, N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse; indstillingen, N = 139, de samme 140 borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse på nær en manglende indstilling; forberedende del, N = 140, de samme 140 borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse

Der fremgår et generelt jobmål af Min Plan, men i 64 procent af ledighedsydelsessagerne fremgår der et klart jobmål i seneste version af Min Plan, der indeholder specifikke stillinger og jobfunktioner. Denne andel er væsentligt lavere, end det var tilfældet i indstillingerne fra rehabiliteringsteamet og den forberedende del, hvor 82 procent af indstillingerne omfattede et klart jobmål og 76 procent af de forberedende dele indeholdt et klart jobmål. I 43 procent af sagerne er jobmålet i den seneste Min Plan det samme som i indstillingen. Det vil sige, at det i lige over halvdelen af de sager, hvor der fremgår et klart jobmål i indstillingen, er det samme jobmål, der arbejdes mod i seneste Min Plan. I den anden halvdel findes enten et revideret eller intet jobmål i den seneste Min Plan.

Indsatser for ledighedsydelsesmodtagere

Sagsbehandlere kan have forskellige fokusser for borgere, der er på ledighedsydelse. I nogle sager fokuseres der udelukkende på, at borgeren skal finde et fleksjob, mens det i andre sager vurderes, at der er behov for indsatser, der kan støtte borgeren frem mod et fleksjob.

Figur 6. Indsatser i borgerens Min Plan sammenlignet med indstillingen på tværs af kommunerne



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N: Min Plan, N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse; indstillingen, N = 139, de samme 140 borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse på nær en manglende indstilling

I den seneste Min Plan for ledighedsydelsesmodtagerne fremgår en aftale om indsatser i halvdelen (50 procent) af sagerne. I indstillingerne fra rehabiliteringsteamet fremgik der kun indsatser i 36 procent af de aktuelle ledighedsydelsessager. Der er således aftalt mere aktivitet i den seneste Min Plan, end det blev indstillet af rehabiliteringsteamet.

Det er overvejende virksomhedspraktik (25 procent) og øvrige beskæftigelsesrettede indsatser i form af vejledning og opkvalificering (25 procent), der er aftalt. Der er samtidig i Min Plan aftalt mentorstøtte i betydeligt færre sager (4 procent) end i indstillinger fra rehabiliteringsteamet, hvor mentorstøtte fremgik af 20 procent af sagerne. Det skal bemærkes, at der kan fremgå flere indsatser af Min Plan for den enkelte borger.

Som tidligere beskrevet er omfanget af indsatser i indstillingen fra rehabiliteringsteamet generelt begrænset. Sagsgennemgangen viser til gengæld, at de indsatser, der indstilles, med undtagelse af mentor, i vidt omfang også gennemføres. I forhold til brugen af mentor er det bemærkelsesværdigt, at der indgår mentorindsatser i hver femte indstilling fra rehabiliteringsteamet, men at mentorindsatserne i praksis sjældent bliver aftalt og iværksat i Min Plan (4 procent)

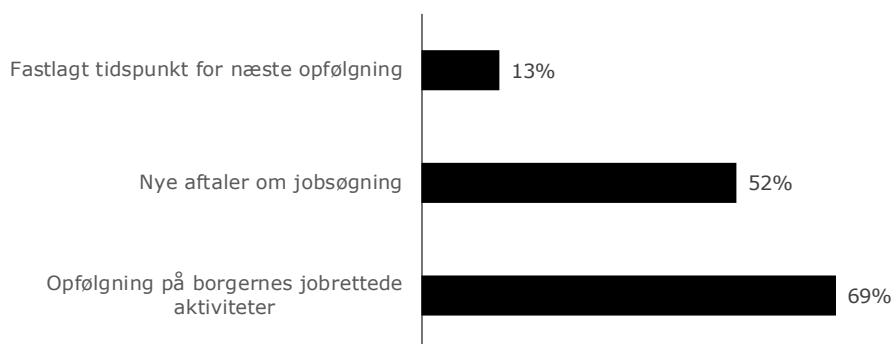
Sagsgennemgangen viser, at 72 procent af indsatserne fra indstillingen også er blevet gennemført blandt de sager, hvor der i indstillingen fremgik indsatser, og hvor borgeren aktuelt er på ledighedsydelse. Herudover gennemføres, som det fremgår ovenfor, generelt flere virksomhedsrettede og øvrige beskæftigelsesrettede indsatser, end der fremgår af indstillingen.

Indhold i seneste opfølgningssamtale med borgeren

Når en borger er på ledighedsydelse, skal borgeren som en del af kontaktføreløbet regelmæssigt til jobsamtale med sagsbehandleren. Formålet med jobsamtalerne er at følge op på borgerens jobrettede aktiviteter og hjælpe borgeren tættere på et fleksjob.

I 69 procent af sagerne er det dokumenteret i sagen, at der ved seneste jobsamtale blev fulgt op på borgerens jobsøgning og øvrige jobrettede aktiviteter. Det betyder også, at der i 31 procent af sagerne ikke er dokumenteret, at der er fulgt op på jobrettede aktiviteter ved seneste jobsamtale. Det skyldes i nogle tilfælde, at der i stedet er fokus på, om borgeren skal sygemeldes eller genforelægges rehabiliteringsteamet for at blive vurderet i forhold til en førtidspension.

Figur 7. Indhold i seneste jobsamtale på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte
N = 140 sager, alle borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse

I 52 procent af sagerne er det dokumenteret, at der er lavet nye aftaler om jobsøgning i seneste jobsamtale. Det kan skyldes, at borgeren fortsætter med igangværende aftaler, og der derfor ikke dokumenteres nye aftaler. I 13 procent af sagerne er der fastlagt tidspunkt for næste opfølgning i journalen fra seneste samtale.

Revurdering af ledighedsydelse

Det er lovpligtigt for kommunerne at foretage en revurdering af, om betingelserne for at få et fleksjob fortsat er opfyldt, når borgeren har været på ledighedsydelse i 12 måneder indenfor en periode på 18 måneder. Herefter skal kommunen revurdere sagen, hver gang borgeren på ny har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder indenfor en periode på 18 måneder. Vurderingen skal være afsluttet, senest når borgeren har modtaget ledighedsydelse i 18 måneder.

Bestemmelsen om revurdering skal sikre, at kommunen foretager en løbende vurdering af, om de personer, der modtager ledighedsydelse, fortsat opfylder betingelserne for at være i fleksjobordningen. Kommunen kan på den måde følge, om der sker ændringer i arbejdsevnen, der gør, at andre initiativer skal iværksættes, for eksempel tilkendelse af førtidspension.

Det er dog kun i 65 procent af ledighedsydelsessagerne af den relevante varighed, at revurderingen afsluttes indenfor 18 måneder. Dermed overholder kommunerne i 35 procent af sagerne ikke reglerne om en rettidig revurdering af, om borgerne fortsat opfylder betingelserne for at være i fleksjobordningen.

Boks 3. Hvilken indsats og hvilke samtaler får borgere på ledighedsydelse?

Delkonklusion 6. Cv uploades rettidigt på Jobnet i kun halvdelen af sagerne

Et cv på Jobnet er vigtigt for, at borgeren kan udsøges og matches med ledige fleksjobs og dermed stå til rådighed. Det er derfor også lovpligtigt, at cv'et er gjort tilgængeligt indenfor tre uger fra påbegyndelse på ledighedsydelse. Dette sker i kun halvdelen af sagerne, hvilket er i strid med de gældende regler. Fokusrevisionen viser dog også, at der i stort alle sager er et cv på Jobnet, og i de fleste af de sager, hvor det ikke er uploadet rettidigt indenfor tre uger er det typisk sket indenfor fire til fem uger fra overgangen til ledighedsydelse.

Delkonklusion 7. Der fremgår indsatser i halvdelen af sagerne i Min Plan

Det er overvejende virksomhedspraktik og øvrige beskæftigelsesrettede indsatser, der er aftalt. I vidt omfang gennemføres de indsatser, der fremgår af indstillingen, og der gennemføres også flere indsatser, end der fremgår af indstillingerne. Dog er brugen af mentor betydelig mindre, end det fremgår af indstillingerne fra rehabiliteringsteamet. Samlet set fremgår der indsatser af Min Plan i halvdelen af ledighedsydelsessagerne. Der er ikke lovkrav om indsatser og flere kommuner peger på, at niveauet for omfanget af indsatser blandt andet er udtryk for, at kommunerne i højere grad har fokus på den rene formidlingsopgave.

Delkonklusion 8. Reglerne om rettidighed for revurderingerne af ledighedsydelse overholdes ikke i hver tredje ledighedsydelsessag

I kun 65 procent af ledighedsydelsessagerne af den relevante varighed afsluttes revurderingen rettidigt i henhold til lovgivningen. Således overholder kommunerne i hver tredje sag ikke bestemmelsen om en rettidig revurdering, der skal sikre, at kommunen foretager en løbende vurdering af, om de borgere, der modtager ledighedsydelse, fortsat opfylder betingelserne for at være i fleksjobordningen.

1.4 I hvilket omfang har kommunerne fokus på progression gennem alle faser?

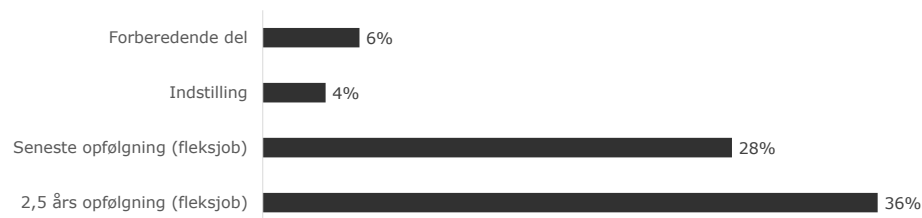
Borgere, der af rehabiliteringsteamet bliver indstillet til fleksjobordningen, er i 84 procent af tilfældene indstillet med et estimat for deres arbejdsevne i arbejdstimer per uge.

Det er intentionen, at der gennem hele forløbet med borgeres fleksjob skal være fokus på, at der kan ske en progression i borgerens antal af arbejdstimer, hvis det er muligt.

Fokus på progression i løbet af borgerens sag er generelt begrænset. I den forberedende del og i indstillingen indgår overvejelser om progression i kun meget få sager, i henholdsvis seks og fire procent af sagerne.

Progression fylder lidt mere senere i forløbet for borgere i fleksjob. Det er dog fortsat kun i 28 procent af sagerne med borgere, der aktuelt er i fleksjob, og hvor der er foretaget en opfølgning, at timetal og mulighederne for progression i et fleksjob eksplicit fremgår at have været drøftet. Ved 2,5 års-opfølgningen for borgere i fleksjob drøftes det i lidt flere sager, men fortsat kun i en mindre del (36 procent).

Figur 8. Beskrivelse af progression gennem de forskellige faser før og under borgerens fleksjobforløb på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N: Forberedende del, N = 300, indstilling, N = 299 på grund af en manglende indstilling, seneste opfølgning, N = 160, borgere, der aktuelt er i fleksjob, 2,5 års-vurdering, N = 86, borgere, der er i fleksjob og har været visiteret til fleksjobordningen i 2,5 år eller længere

Boks 4. I hvilket omfang har kommunerne fokus på progression gennem alle faser?

Delkonklusion 9. Fokus på progression i fleksjobbet er stort set fraværende i forbindelse med behandlingen i rehabiliteringsteamet og begrænset til stede senere i fleksjobforløbet

Det er intentionen, at der gennem forløbet skal være fokus på, at der kan ske en progression i borgerens antal arbejdstimer per uge, hvis det er muligt. Dette fokus kan konstateres ikke at være til stede i de gennemgåede sager i forbindelse med behandlingen i rehabiliteringsteamet. Der er et lidt skarpere fokus på progression i forbindelse med opfølgninger, når borgeren er i det konkrete fleksjob, men fortsat kun i cirka hvert tredje fleksjob.

1.5 Inddrages borgeren med egne perspektiver i hele forløbet?

Inddragelse af den enkelte borgers perspektiv er en central del af at sikre et skræddersyet og målrettet forløb, der kan støtte borgeren i at få fodfæste på arbejdsmarkedet og være med til at sikre borgerens retssikkerhed. Borgerens inddragelse kan vurderes ved at se på, om borgerens perspektiv fremstår tydeligt i sagens dokumenter.

Sagsgennemgangen af den forberedende del af rehabiliteringsplanen viser, at kommunerne i næsten samtlige sager (97 procent) tydeligt dokumenterer borgerens perspektiv. Dette kommer til udtryk ved, at det i de gennemgåede sager skriftligt er dokumenteret, hvad borgeren mener og tænker, og hvilke følelser borgeren har om egen situation, samt hvilke ønsker borgeren har til det videre forløb.

Borgerens perspektiv fremgår i 52 procent af de gennemgåede indstillinger. Borgerens perspektiv i indstillingen er således mindre gennemgående end i den forberedende del. I forbindelse med jobsamtalen fremgår borgerens perspektiv af 61 procent af sagerne i den seneste jobsamtale. Det er en lille stigning fra indstillingen, men stadig en betydelig mindre andel end i den forberedende del.

Boks 5. Inddrages borgeren med egne perspektiver og jobmål i hele forløbet?

Delkonklusion 10. Borgerens perspektiv fremgår især tydeligt i den forberedende del

Borgerens perspektiv er i den forberedende del tydeligt beskrevet i næsten alle sager, hvor både borgerens styrker og barrierer er relativt velbeskrevne. Dette er i lavere grad tilfældet i indstillingerne, men holder niveauet, som stiger lidt i de løbende jobsamtaler. Der er dog fortsat et stort antal sager, hvor borgerens meninger om og erfaringer med indsatserne ikke er dokumenteret. Borgerens motivation udfordres, hvis der i forløbet ikke aktivt tages højde for vedkommendes ønsker til indsatsen og behov for støtte.

1.6 Har kommunen ledelsesinformation og ledelsestilsyn, der understøtter relevant fokus og fremdrift? Og sikrer kommunerne korrekt administration af forhold omkring kontering, refusioner mv.?

Kontering af udgifter til fleksjob og ledighedsydelse

Kontering af sager på fleksjobordningen er et opmærksomhedspunkt i forbindelse med overgangen til den nye fleksjobordning, da sager skal konteres forskelligt alt efter, hvorvidt de hører til den nye eller gamle ordning. For personer visiteret efter den gamle ordning får kommunerne en fast refusionsprocent fra staten for deres udgifter til henholdsvis ledighedsydelse, tilskud til arbejdsgiveren til den fleksjobansattes løn og flekslønstilskud. For personer visiteret efter den nye ordning får kommunerne en faldende refusionsprocent fra staten afhængig af, hvor længe borgeren har modtaget offentlige ydelser (refusionstrappen). Kommunens refusionsprocent er typisk lavere for personer visiteret efter den nye ordning.

Fokusrevisionen viser, at udgifterne konteres korrekt i stort set alle sager, nemlig i 98 procent af fleksjobsagerne og i 99 procent af ledighedsydelsessagerne.

Figur 9. Korrekt kontering af udgiften til fleksjob og ledighedsydelse



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte
N: Fleksjob, N = 160 sager; ledighedsydelse, N = 140 sager

Kommunernes ledelsestilsyn og ledelsesinformation på fleksjobområdet

Fokusrevisionen viser, at kommunernes tilgange til ledelsestilsyn og ledelsesinformation er meget forskellige. Det er op til den enkelte kommune at fastlægge ledelsestilsyn og ledelsesinformation. STAR oplyser, at styrelsen i 2021 vil offentliggøre en vejledning, som kommunerne kan lade sig inspirere af.

I forhold til ledelsesinformation laver størstedelen af kommunerne et udtræk af nøgledatapunkter en gang om måneden. Nogle kommuner har faste temaer i deres ledelsesinformation, mens andre udvælger temaer, hvor der potentielt kan være udfordringer.

Næsten alle kommunerne har ledelsesinformation om de lovpligtige revurderinger, og de fleste har endvidere ledelsesinformation om omfanget af indsatsen for ledighedsydelsesmodtagere. For de øvrige temaer, der er set på i fokusrevisionen, er de generelt i lavere grad med i ledelsesinformationen, og det er forskelligt, hvilke den enkelte kommune har med. Ledelsesinformation om begrundelse for sanktioner, indhold af indsatsen for ledighedsydelsesmodtagere, borgerens perspektiv, borgerens

arbejdsevne, konkrete jobmål og mål for progression indgår dog meget sjældent i ledelsesinformationen i alle kommunerne.

I ledelsestilsynet har de fleste kommuner fokus på de lovpligtige revurderinger samt refusionshjemtagelsen. Cirka halvdelen af kommunerne kigger også på ventetider til rehabiliteringsteamet, det kompetencefokuserede cv og progression i antallet af arbejdstimer per uge. De øvrige undersøgte temaer indgår i lavere grad.

Boks 6. Har kommunen ledelsesinformation og ledelsestilsyn, der understøtter relevant fokus og fremdrift?

Delkonklusion 11. Kommunerne konterer korrekt

Kontering af sager på fleksjobordningen er et opmærksomhedspunkt i forbindelse med overgangen til den nye fleksjobordning, da sager skal konteres forskelligt alt efter, hvorvidt de hører til den nye eller gamle ordning. Fokusrevisionen viser, at udgifterne konteres korrekt i stort set alle sager, nemlig i 98 procent af fleksjobsagerne og i 99 procent af ledighedsydelsessagerne.

Delkonklusion 12. Store forskelle i ledelsestilsyn og ledelsesinformation i kommunerne

Den gennemførte undersøgelse viser, at der er store forskelle i ledelsestilsyn og ledelsesinformation i kommunerne. Næsten alle kommunerne har ledelsesinformation på de lovpligtige revurderinger, og de fleste har endvidere ledelsesinformation på omfanget af indsatsen for ledighedsydelsesmodtagere. I ledelsestilsynet har de fleste kommuner fokus på de lovpligtige revurderinger samt refusionshjemtagelsen. Cirka halvdelen af kommunerne kigger også på ventetider til rehabiliteringsteamet, det kompetencefokuserede cv og progression i timetallet.

2 Indledning og metode

Fokusrevisionen har til formål at efterprøve, om kommunernes forvaltning af fleksjobordningen stemmer overens med loven og intentionerne bag fleksjobordningen. Fokusrevisionen gennemføres med afsæt i sagsgennemgange i 20 udvalgte kommuner.

Beskæftigelsesministeriet kan efter § 78 i regnskabsbekendtgørelsen (bekendtgørelse nr. 1591 af 17. december 2017) iværksætte særlige, årlige fokusrevisioner af sagsområder på ministeriets områder og fastsætte retningslinjer herfor. Der er tale om en udvidet juridisk-kritisk *forvaltningsrevision*, som udspringer af behovet for at sikre, at de offentlige midler anvendes på en økonomisk hensigtsmæssig måde, der lever op til intentionerne bag fleksjobordningen.

Fokusrevisionen adskiller sig fra den øvrige kommunale revision, idet hovedvægten lægges på konkret sagsgennemgang, der giver mulighed for at opnå en mere detaljeret indsigt i kommunernes forvaltning end den, der opnås i forbindelse med den generelle kommunale revision.

Som baggrund for fokusrevisionen har STAR udarbejdet en spørgeramme med afsæt i intentionerne bag fleksjobordningen. Ud fra denne samt viden fra tidligere evalueringer af ordningen er der gennemført en fokusrevision med fokus på seks analysetemaer:

- Hvordan forberedes borgerens sag til rehabiliteringsteamet?
- Hvordan ser rehabiliteringsteamets indstilling ud?
- Hvilken indsats og hvilke samtaler får borgere på ledighedsydelse?
- Inddrages borgeren med egne perspektiver og jobmål gennem hele forløbet?
- I hvilket omfang har kommunerne fokus på progression gennem alle faser?
- Har kommunen ledelsesinformation og ledelsestilsyn, der understøtter relevant fokus og fremdrift? Og sikrer kommunerne korrekt administration af forhold omkring kontering, refusioner mv.?

2.1 Om fleksjobordningen

Jobcentret kan give tilbud om fleksjob til personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet på grund af en varig og væsentlig begrænset arbejdsevne. I fleksjobbet tages der hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset, og kommunen udbetaler et tilskud til lønnen, der kompenserer for den nedsatte arbejdsevne. Jobcentret træffer afgørelse om visitation til fleksjob efter indstilling fra rehabiliteringsteamet.

Den 1. januar 2013 trådte nye regler om fleksjobs i kraft. Fleksjobs blev med de nye regler som udgangspunkt gjort midlertidige. Det betyder, at kommunen skal vurdere, om den fleksjobansatte fortsat er berettiget til et fleksjob, efter at vedkommende har været ansat i et fleksjob i 2,5 år (løbende) samt foretage en statusvurdering efter 4,5 års ansættelse i det midlertidige fleksjob.

Antallet af borgere visiteret til fleksjob fremgår af tabel 1.

Tabel 1. Fultidspersoner i fleksjob og på ledighedsydelse

	2017	2018	2019	2020
Fleksjob efter ny ordning	39.286	47.200	54.603	60.162
Fleksjob efter gammel ordning	28.941	26.194	23.882	21.759
Fleksjobtype i alt	68.228	73.393	78.485	81.921
Ledighedsydelse	14.914	15.106	15.840	17.697
Fleksjob og ledighedsydelse i alt	83.142	88.499	94.325	99.618

Kilde: STAR/Jobindsats

Note: Antal fuldtidspersoner er antal personer omregnet til fuldtidspersoner ved hjælp af den gennemsnitlige varighed på den valgte ydelse indenfor den viste periode. Fleksjob efter ny ordning angiver fleksjob, der er påbegyndt efter 1. januar 2013 som følge af aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob, mens fleksjob efter gammel ordning angiver fleksjob, der er påbegyndt før.

Siden 2017 er antallet af borgere visiteret til fleksjob steget støt. I 2017 var 83.142 fuldtidspersoner visiteret til fleksjobordningen, mens der i 2020 var visiteret 99.618 personer. Antallet af borgere på ledighedsydelse er steget fra 14.914 til 17.697 i perioden.

Borgere i fleksjob og ledighedsydelse er ikke ligeligt fordelt på alder og køn, hvilket fremgår af tabel 2, hvor køns- og aldersfordeling af borgere i fleksjobordningen fremgår.

Tabel 2. Fultidspersoner i fleksjob og på ledighedsydelse fordelt på køn og alder i 2019

	Kvinder		Mænd		Under 50 år		Over 50 år		I alt
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Fleksjob	48.211	61%	30.275	39%	32.284	41%	46.202	59%	78.486
Ledighedsydelse	10.314	65%	5.525	35%	7.451	47%	8.388	53%	15.839
Fleksjob og ledighedsydelse i alt	58.525	62%	35.800	38%	39.735	42%	54.590	58%	94.325

Kilde: STAR/Jobindsats

Note: Antal fuldtidspersoner er antal personer omregnet til fuldtidspersoner ved hjælp af den gennemsnitlige varighed på den valgte ydelse indenfor den viste periode. Fleksjob efter ny ordning angiver fleksjob, der er påbegyndt efter 1. januar 2013 som følge af aftalen om en reform af førtidspension og fleksjob, mens fleksjob efter gammel ordning angiver fleksjob, der er påbegyndt før.

Blandt fleksjob og ledighedsydelsesmodtagerne er der en overvægt af kvinder. Således var 62 procent af borgerne i fleksjobordningen i 2019 kvinder. Det kan også bemærkes, at størstedelen, nemlig 58 procent, af borgerne i fleksjobordningen var over 50 år i 2019.

Borgere visiteret til fleksjob har en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne. Det er ikke fastlagt, at borgeren skal kunne arbejde et bestemt antal timer for at kunne få bevilliget et fleksjob, så arbejdstiden kan være alt mellem

en og 37 timer per uge. Der er derfor relativt stor variation i borgernes arbejdstid på baggrund af deres arbejdssevne. Fordelingen af borgere i timeintervaller fremgår af tabel 3.

Tabel 3. Fordeling af timer per uge i fleksjob (procent)

	Jan 2017	Jan 2018	Jan 2019	Jan 2020	Jan 2021
1-5 timer	27,5	28,5	29,7	30,3	29,7
6-10 timer	31,7	31,7	32,3	33,2	32,4
11-15 timer	19,6	19,8	19,9	19,7	20,0
16-20 timer	10,6	10,1	9,5	9,0	9,0
21-25 timer	1,8	1,6	1,5	1,3	1,2
26-30 timer	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3
Over 30 timer	3,0	2,3	1,8	1,4	1,3
Uoplyst	5,4	5,6	5,0	4,8	6,2

Kilde: STAR/Jobindsats

Note: Et forløb tæller med, blot det har været i gang en dag indenfor den viste periode. Målingen omfatter alene forløb og borgere i fleksjob påbegyndt 1. januar 2013 eller herefter, og som er under ny fleksjobordning, dvs. under de regler, der er vedtaget i forbindelse med føp-/fleksreformen.

De fleste borgere i fleksjob arbejder et relativt lavt antal timer. I januar 2021 arbejdede 62,1 procent af borgerne i fleksjob højst 10 timer per uge. Samtidig var det en relativt lille andel af borgerne på fleksjob, der arbejdede mere end 20 timer. I januar 2021 var det således 2,8 procent af borgerne i fleksjob, som arbejdede mere end 20 timer.

En af intentionerne med fleksjobordningen er at sikre borgere med nedsat arbejdssevne en tilknytning til arbejdsmarkedet og potentielt hjælpe dem med at udvikle deres arbejdssevne. Tabel 4 viser progression i arbejdstid for borgere i fleksjob siden starten på deres fleksjob.

Tabel 4. Andel af borgere i fleksjob med ændret arbejdstid siden start på fleksjob (procent)

	Jan 2017	Jan 2018	Jan 2019	Jan 2020	Jan 2021
Gået op i arbejdstid	16,5	17,5	17,9	18,9	19,8
Gået ned i arbejdstid	14,1	15,4	15,9	16,8	16,7
Uændret arbejdstid	69,4	67,0	66,2	64,4	63,4

Kilde: STAR/Jobindsats

Note: Målingen omfatter borgere, der har været i fleksjob indenfor den valgte periode, og som har haft mindst seks måneder i fleksjob, hvor der er blevet registreret arbejdstimer. En borger, som er ansat i fleksjob i den pågældende måned, registreres på baggrund af udviklingen i nuværende arbejdstid sammenholdt med arbejdstiden, da vedkommende startede i fleksjobbet. Målingen omfatter alene forløb og borgere i fleksjob påbegyndt 1. januar 2013 eller herefter, og som er under ny fleksjobordning, dvs. under de regler, der er vedtaget i forbindelse med føp-/fleksreformen.

Cirka en femtedel af borgerne i fleksjob har haft progression i deres arbejdstid, siden de påbegyndte deres fleksjob. I januar 2021 var det 19,8 procent af borgerne i fleksjob, der oplevede, at deres arbejdstid var gået op siden påbegyndelse af deres fleksjob. Til sammenligning var 16,7 procent af borgere i fleksjob i januar 2021 gået ned i arbejdstid.

Blandt borgere med et fleksjob på en til fem timer per uge var 24,6 procent gået op i tid, mens det samme gjorde sig gældende for 22,4 procent af borgere med fleksjob på seks til 10 timer.

Størstedelen af borgerne i fleksjob har ikke oplevet en ændring i deres arbejdstid, siden de påbegyndte fleksjobbet. I januar 2021 havde 63,4 procent af borgerne i fleksjob samme arbejdstid, som da de påbegyndte fleksjobbet.

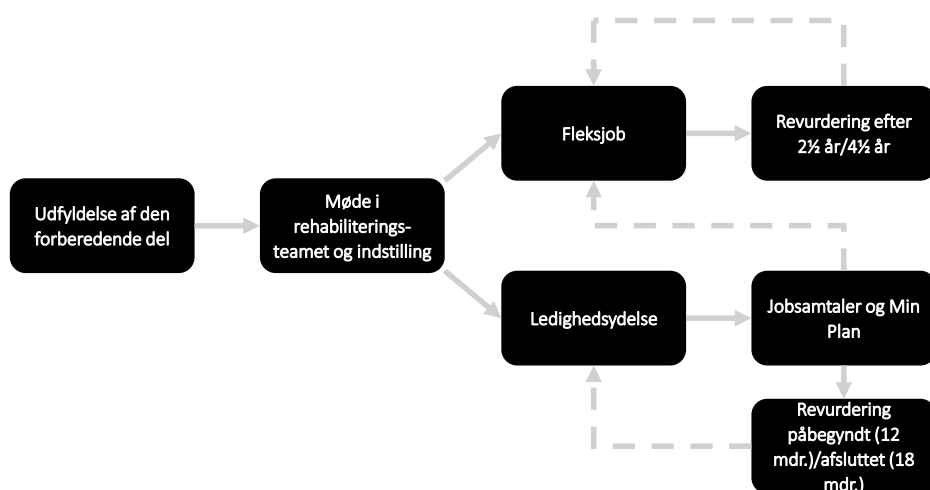
Fleksjobordningen er tiltænkt at give borgerne mulighed for at have en tilknytning til arbejdsmarkedet på vilkår, der tilgodeser deres skånebehov.

Borgere, der ikke umiddelbart kommer i fleksjob ved visitationen, overgår til ledighedsydelse. I et ledighedsydelsesforløb skal indsatsen være individuelt tilpasset, tværfaglig og helhedsorienteret og kan bestå af virksomhedsrettede indsatser eventuelt kombineret med sociale eller sundhedsfaglige tilbud.

Indsatsen skal styrke borgerens muligheder for at komme i fleksjob, for eksempel ved at styrke tilhørsforholdet til arbejdsmarkedet gennem en virksomhedspraktik. Den beskæftigelsesrettede indsats er derfor helt central i fleksjobordningen for de borgere, der efter visitation til fleksjobordningen modtager ledighedsydelse.

Figur 10 illustrerer det typiske forløb for en borger frem mod visitation til fleksjobordningen og det videre forløb.

Figur 10. Det typiske forløb for en borger frem mod visitation til fleksjobordningen og det videre forløb



Den første fase indledes ved, at borger og sagsbehandler i samarbejde bliver enige om, hvorvidt sagen skal forelægges rehabiliteringsteamet, potentielt med henblik på visitation til fleksjob. Den forberedende del af rehabiliteringsplanen påbegyndes og udfyldes herefter. Den forberedende del skal indeholde oplysninger om borgerens jobmæssige, sociale og helbredsmæssige ressourcer og udfordringer, lægens vurdering af borgerens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde samt bidrage med borgerens syn på egne evner, eget helbred, eget netværk og egne mål.

I anden fase skal rehabiliteringsteamet med udgangspunkt i den forberedende del drøfte sagen i et tværfagligt forum med borgeren. Teamet vurderer, hvilke forløb der vil være mest hensigtsmæssige for borgeren at komme i. Rehabiliteringsteamet skriver afslutningsvis en indstilling, hvor

sagen er vurderet, skånehensyn er beskrevet, og kommunen træffer en afgørelse, eventuelt om at visitere til fleksjobordningen.

Fra visitationen kan der ske to ting for borgeren. Borgeren kommer enten i fleksjob eller på ledighedsydelse. Borgere, der kommer i fleksjob, har begrænset kontakt med sagsbehandleren i jobcentret, men der bør være en løbende dialog om mulighed for progression i fleksjobbet, ligesom der kan vise sig at være behov for (yderligere) hjælpemidler mv. i jobbet. Efter henholdsvis 2,5 år og 4,5 år skal der ske en revurdering af, om borgeren fortsat er i målgruppen for fleksjob.

Borgere, der kommer på ledighedsydelse, har derimod løbende kontakt med sagsbehandleren. Samarbejdet mellem borger og sagsbehandler fokuserer på udarbejdelse og opdatering af cv og løbende jobsøgning samt afklaring af behovet for indsatser. Inden borgeren har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder indenfor 18 måneder, skal der påbegyndes en revurdering af, om borgeren fortsat er berettiget til ledighedsydelse og i målgruppen for fleksjob. Revurderingen skal være afsluttet indenfor 18 måneders sammenhængende ledighedsydelse.

2.2 Udvalgte kommuner og stikprøve

STAR har under hvert analysetema for fokusrevisionen opstillet en række spørgsmål, der anvendes til at undersøge overholdelsen af lovgivningen og opfyldelsen af intentionerne bag fleksjobordningen. Disse spørgsmål har STAR i dialog med Deloitte omsat til i alt cirka 130 konkrete kontrol- og datapunkter, som objektivt kan undersøges i den enkelte sag. Dette muliggør en objektiv og kvantitativ beskrivelse af kommunernes forvaltningspraksis på sagsniveau.

Fokusrevisionen er gennemført ved fjernadgang til 20 udvalgte kommuner. STAR har forud for fokusrevisionen udvalgt 20 kommuner til deltagelse. STAR har valgt kommunerne, så der sikres variation i forhold til kommunestørrelsen målt på indbyggertal og geografisk spredning på tværs af regionerne. De 20 kommuner fremgår af figur 11.

Figur 11. Udvalgte kommuner i fokusrevisionen

Store kommuner (2)

Aalborg	Region Nordjylland
Aarhus	Region Midtjylland

Mellemstore kommuner (3)

Silkeborg	Region Midtjylland
Aabenraa	Region Syddanmark
Roskilde	Region Sjælland

Små kommuner (15)

Struer	Region Midtjylland
Jammerbugt	Region Nordjylland
Morsø	Region Nordjylland
Odder	Region Midtjylland
Norddjurs	Region Midtjylland
Billund	Region Syddanmark
Varde	Region Syddanmark
Allerød	Region Hovedstaden
Sorø	Region Sjælland
Stevns	Region Sjælland
Kalundborg	Region Sjælland
Herlev	Region Hovedstaden
Furesø	Region Hovedstaden
Halsnæs	Region Hovedstaden
Bornholm	Region Hovedstaden

I hver kommune har Deloitte gennem adgang til fagsystemerne gennemgået 15 sager, hvor en borger er visiteret til fleksjobordningen. I hver af de 15 sager er der sket en systematisk registrering af de cirka 130 opstillede kontrol- og datapunkter.

Herudover er der i hver af de 20 kommuner indhentet beskrivelser af ledelsesinformation og ledelsestilsyn. Det fremsendte materiale er drøftet på et møde mellem repræsentanter for jobcentrets ledelse på fleksjobområdet med fokus på de enkelte kommuners vurdering af fleksjobområdet, eventuelle oplevede udfordringer i kommunens forvaltning af ordningen samt gennemgang af ledelsesinformation og ledelsestilsyn.

STAR og Deloitte har i samarbejde valgt to centrale parametre for udvælgelse af konkrete sager, der kan indgå i stikprøven.

- For det første har **årstal for visitation** været et parameter, hvor der i den samlede stikprøve skal indgå sager, hvor borger er visiteret i enten 2017, 2018 eller 2019.
- For det andet er **borgers aktuelle status** – altså om borger på udtrækningstidspunktet er ansat i fleksjob eller modtager ledighedsydelse – et parameter for udvælgelse, hvor det har været centralt med en samlet stikprøve, hvor der både optræder borgere, der aktuelt er ansat i fleksjob, og borgere, der modtager ledighedsydelse. Nedenstående illustrerer stikprøvemodellen for udvælgelse af sager i hver kommune.

De to parametre medfører, at stikprøven for hver kommune har fulgt nedenstående model:

Sagsudvælgelse	2017	2018	2019	I alt
Ledighedsydelse	2	2	3	7
Fleksjob	2	3	3	8

I hver kommune er således gennemgået 15 sager på fleksjobområdet. I alt er gennemgået 300 sager på tværs af de 20 kommuner, hvoraf 140 omhandler borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse og 160 omhandler borgere, der aktuelt er i fleksjob, jf. ovenstående fordeling af de udvalgte sager.

STAR og Deloitte har besluttet ikke at udtage sager, der er visiteret i 2020, som en del af stikprøven. Det er vurderet, at COVID-19 har haft for stor indvirkning på jobcentrene til, at det vil give et retvisende billede af fleksjobordningen i landets kommuner. Det er dog vigtigt at pointere, at de udvalgte sager er blevet fulgt fra visitation og frem til tidspunktet for gennemgangen af sagerne i 2021, hvorfor praksis i den aktuelle indsats også indgår i fokusrevisionen.

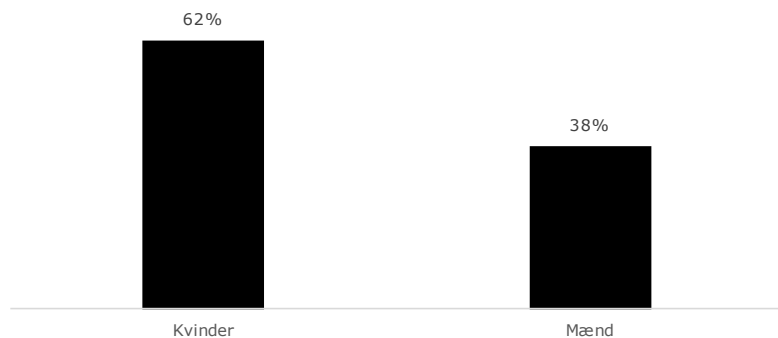
Idet der i stikprøven kun er udtaget sager fra og med 2017, er det i fokusrevisionen ikke muligt at undersøge praksis for statusvurderinger efter 4,5 år i et konkret fleksjob, som blev lovpligtige efter reformen i 2013.

2.3 Karakteristik af stikprøven

Nedenfor følger en kort beskrivelse af en række karakteristika, som er gældende for stikprøven for fokusrevisionen af fleksjobordningen.

Figur 12 beskriver stikprøvens fordeling på køn, som er opgjort på baggrund af borgernes cpr-numre. Her ses en klar overvægt af kvinder, som udgør 62 procent. Dette stemmer overens med den samlede population af fleksjob og ledighedsydelsesmodtagere, hvor 62 procent var kvinder i 2019.

Figur 12. Sagernes fordeling på køn

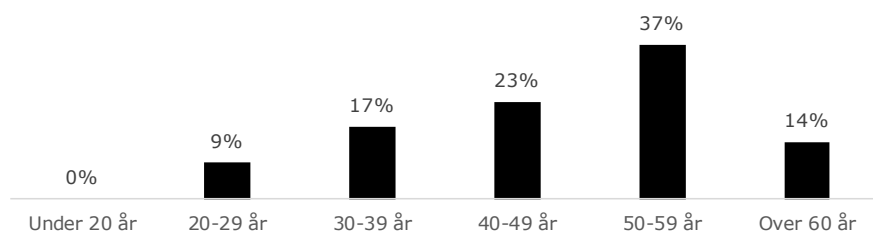


Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Figur 13 nedenfor viser stikprøvens aldersfordeling.

Figur 13. Sagernes fordeling på aldersgrupper



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Af figuren fremgår det, at 74 procent af borgerne i stikprøven er over 40 år, hvoraf den største andel befinder sig i aldersgruppen 50 til 59 år. Dermed er 26 procent under 40 år, hvoraf de 30 til 39-årige udgør den største andel med 17 procent af den samlede stikprøve. Denne fordeling på aldersgrupper flugter med den samlede population af fleksjob og ledighedsydelsesmodtagere, hvor 77 procent er over 40 år, og 51 procent er over 50 år.

3 Forberedelse til rehabiliteringsteamet

Borgere, der skal have deres sag behandlet i rehabiliteringsteamet, skal have en rehabiliteringsplan. Den forberedende del af rehabiliteringsplanen udarbejdes i alle sager, der forelægges for rehabiliteringsteamet, og den danner grundlag for sagens behandling i teamet.

Den forberedende del af planen beskriver og dokumenterer sagen, herunder beskriver borgerens beskæftigelsesmål og borgerens beskæftigelsesmæssige ressourcer. Derudover redegøres der for, hvilke barrierer borgeren og sagsbehandleren ser i forhold til at opnå beskæftigelse.

I den forberedende del af planen skal der indgå beskrivelse af den enkelte borgers ressourcer og udfordringer, hvor alle relevante forhold i borgerens samlede situation indgår. Desuden skal den praktiserende læges vurdering af borgerens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde eller deltage i uddannelse indgå som en del af rehabiliteringsplanens forberedende del.

Samlet viser data fra de 20 kommuner:

- Den lovpligtige lægeerklæring LÆ 265 indhentes stort set altid i forbindelse med den forberedende del. I 96 procent af sagerne er denne indhentet forud for mødet i rehabiliteringsteamet.
- På tværs af alle kommuner er der i forbindelse med udarbejdelse af den forberedende del af rehabiliteringsplanen i en procent af sagerne indhentet en speciallægeattest (LÆ 155) og i en procent af sagerne en attest fra Klinisk Funktion (LÆ 275). I 18 procent af sagerne er der indhentet lægefaglige vurderinger fra især den praktiserende læge, herunder især statusattest (LÆ 125).
- Ligeledes indeholder den forberedende del af rehabiliteringsplanen i høj grad en beskrivelse af borgerens styrker (89 procent af sagerne) og selvvaluerede helbred (96 procent af sagerne).
- Der foreligger et cv i langt de fleste sager, men kun i 14 procent af sagerne er der et cv med fokus på kompetencer.
- Kommunerne beskriver i stort omfang borgerens deltagelse i praktikker og tilbud, hvilket sker i 84 procent af sagerne. Der mangler i højere grad beskrivelse af formålet med og det konkrete udbytte af tilbuddet, som kun er beskrevet i 58 procent af sagerne.
- Over halvdelen af borgerne kommer til mødet i rehabiliteringsteamet indenfor fire måneder efter påbegyndelsen af det forberedende forløb. Borgere, hvor der foreligger et konkret fleksjob, venter i gennemsnit tre uger mindre end gennemsnittet for borgere, for

hvem der ikke foreligger et konkret fleksjob, på at komme til mødet i rehabiliteringsteamet.

3.1 Indhentning af helbredsoplysninger

Det er en grundlæggende betingelse for visitation til fleksjobordningen, at det er dokumenteret på borgerens sag, at borgerens arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat.

I den forberedende del indgår der derfor oftest helbredsoplysninger, som er indhentet inden påbegyndelse af den forberedende del. I den forberedende del frem mod mødet i rehabiliteringsteamet bliver der yderligere indhentet helbredsoplysninger for at belyse borgerens helbred. Dette skal ske via den lovpligtige lægeerklæring fra borgerens praktiserende læge (LÆ 265). LÆ 265 udfærdiges på baggrund af patientjournalen og lægens kendskab til patienten i øvrigt samt en objektiv undersøgelse af patientens helbredsproblemer.

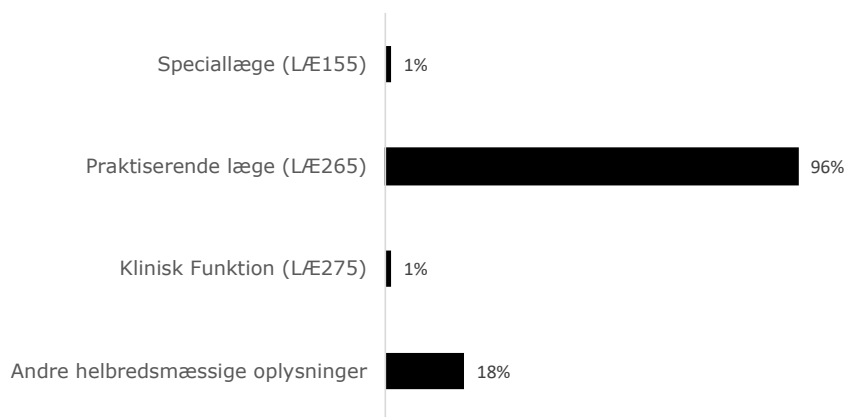
Efter påbegyndelse af den forberedende del af rehabiliteringsplanen og anmodningen om LÆ 265 kan kommunen alene indhente lægeattester fra praktiserende læge og speciallægeattester fra Klinisk Funktion.

Endvidere er der mulighed for, at kommunen kan aftale med regionen, at kommunen på vegne af regionen kan indhente journaloplysninger og statusattester fra sygehus mv., jf. § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering i sager om ressourceforløb, fleksjob, førtidspension, seniorførtidspension mv.

Andre relevante helbredsoplysninger med dokumentation i form af lægeattester mv., som er indhentet inden påbegyndelse af den forberedende del og dermed allerede foreligger hos kommunen, skal være vedlagt sagen.

Figur 14 viser helbredsoplysninger indhentet som led i den forberedende del på tværs af kommunerne.

Figur 14. Helbredsoplysninger indhentet som led i den forberedende del på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager for LÆ 155, LÆ 275 og andre sundhedsorganer; N = 270 for LÆ 265, da det er uden sagerne for Aalborg og Morsø, der er frikommuner

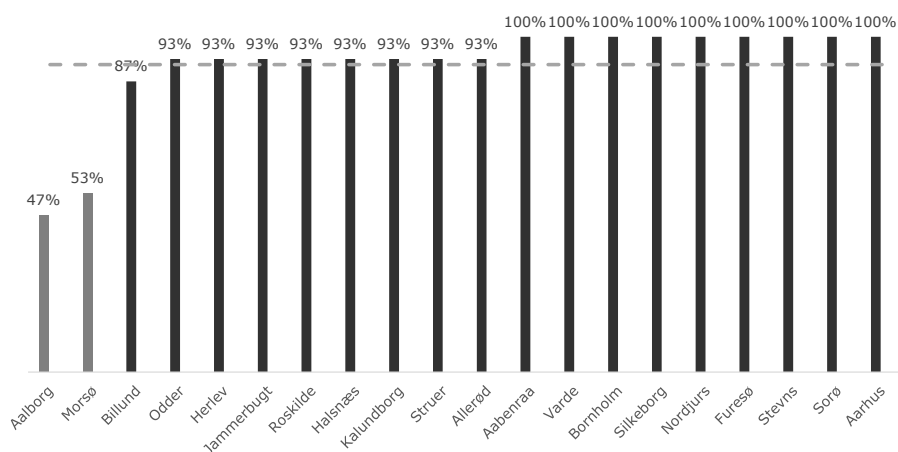
To af de deltagende kommuner (Aalborg og Morsø) er som en del af frikommuneforsøget fritaget for kravet om indhentelse af LÆ 265. I disse to kommuner indhentes LÆ 265 i halvdelen af sagerne, mens det i de øvrige 18 kommuner sker i 96 procent af sagerne, jf. Figur 14. LÆ 265 indhentes således stort set altid i forbindelse med forberedende del, men i fire procent af sagerne overholder kommunerne ikke lovgivningen.

Der indhentes i meget få tilfælde yderligere speciallægeerklæringer. I en procent af sagerne anmodes i forbindelse med den forberedende del om yderligere undersøgelser via Klinisk Funktion (LÆ 275), hvilket er i overensstemmelse med reglerne om sundhedssamarbejdet. I en procent af sagerne indhentes speciallægeerklæringer (LÆ 155) udenom Klinisk Funktion, hvilket er i strid med reglerne.

Derudover indhentes yderligere helbredsmaessige oplysninger efter påbegyndelse af den forberedende del i næsten hver femte sag (18 procent). Der er ikke foretaget en præcis opgørelse af hvilke attester, men der er overvejende tale om indhentelse af oplysninger fra den praktiserende læge via LÆ 125 (statusattest) samt i mindre omfang LÆ 135 (specifik helbredsattest) og LÆ 145 (generel helbredsattest).

Figur 15 viser andelen af sager, hvor kommunerne indhenter LÆ 265 fra praktiserende læge som et led i den forberedende del fordelt på kommunerne.

Figur 15. Andel af sager, hvor kommunerne har indhentet LÆ 265 fra praktiserende læge som et led i den forberedende del fordelt på kommunerne



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Note: Aalborg og Morsø er frikommuner, og de er derfor fritaget fra at indhente LÆ 265. De er markeret med grå i figuren.

På tværs af kommunerne er der en lille spredning i andelen af sager, hvor der indhentes den lovpligtige LÆ 265 fra praktiserende læge, jf. Figur 15. I ni af kommunerne indhentes LÆ 265 i 100 procent af sagerne.

I otte kommuner mangler der at blive indhentet LÆ 265 i en af de gennemgåede sager. I Aalborg Kommune og Morsø Kommune indhentes LÆ 265 kun i hver anden sag, hvilket skyldes, at de to kommuner i perioden

2016 til 2020 som en del af frikommuneforsøget var fritaget fra at indhente helbredsoplysninger op til mødet i rehabiliteringsteamet.

3.2 Indhold i den forberedende del

I det følgende er der set på indholdet i den forberedende del af rehabiliteringsplanen. Først er det undersøgt, om den forberedende del dokumenterer borgerens styrker og selvvurderede helbred samt indeholder et cv med fokus på kompetencer. Herefter er der set på, om planen beskriver borgerens gennemførte tilbud og praktikker. Endelig undersøger fokusrevisionen, om der kan konstateres forskelle på indholdet af den forberedende del afhængigt af, om borgeren havner i et fleksjob eller på ledighedsydelse efter visitation.

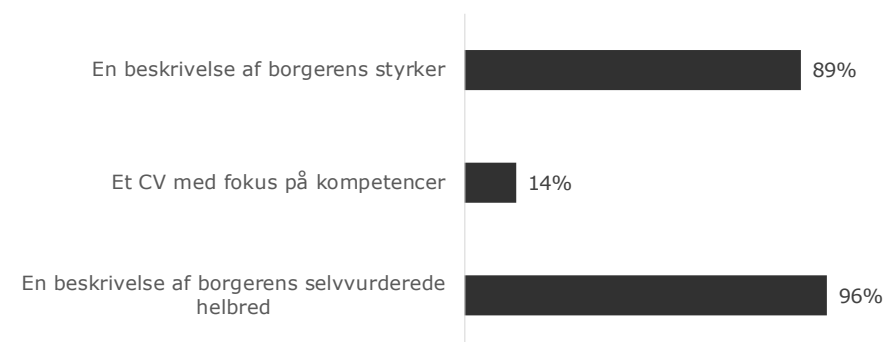
3.2.1 Borgerens styrker, selvvurderede helbred og cv med kompetencer

Rehabiliteringsplanens forberedende del skal indeholde oplysninger om borgerens:

1. Ønsker, erfaringer og ressourcer i forhold til job og uddannelse, herunder borgerens cv, jf. § 3, stk. 1, i bekendtgørelse om rehabiliteringsteam og rehabiliteringsplan
2. Personlige ressourcer i form af familie, netværk mv.
3. Borgerens beskæftigelsesmæssige og sociale udfordringer i forhold til at komme i job eller uddannelse
4. Helbred i forhold til borgerens muligheder for job og uddannelse
5. Forsørgelsehistorik
6. Tidligere modtaget beskæftigelsesmæssig og social indsats

Figur 16 viser indholdet af den forberedende del på tværs af kommunerne.

Figur 16. Indhold i den forberedende del på tværs af kommunerne



Kilde: sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

I langt hovedparten af sagerne beskrives borgerens styrker og borgerens selvvurderede helbred. I 89 procent af sagerne er borgerens styrker beskrevet, og i 96 procent af sagerne er borgerens selvvurderede helbred beskrevet.

Derimod foreligger der i meget få sager et cv med fokus på kompetencer, idet kun 14 procent af de gennemgåede sager indeholder et cv med fokus på borgerens kompetencer. Et kompetencefokuseret cv er i denne forbindelse afgrænset til at være et cv – uanset type af cv, for eksempel Jobnet-cv'et – hvor det er beskrevet, hvilke konkrete kompetencer

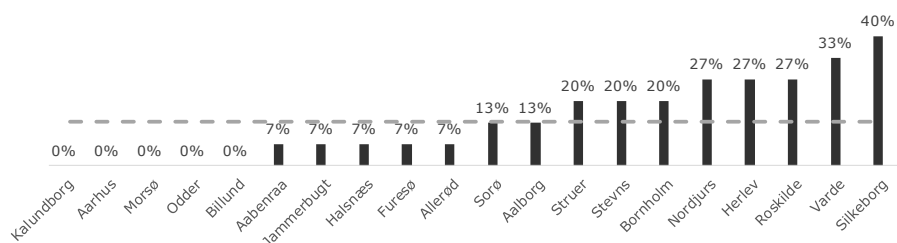
borgeren har opnået på baggrund af de oplyste uddannelsesforløb og erfaringer fra tidligere beskæftigelse.

I langt de fleste sager foreligger der dog som bilag til den forberedende del et cv med en mere generel levnedsbeskrivelse for borgeren med uddannelse, tidligere beskæftigelse mv., men det indeholder ikke en beskrivelse af, hvad borgeren har opnået af kompetencer ved tidligere jobs eller andre aktiviteter.

Det er ikke et krav, at der udarbejdes et cv med fokus på kompetencer, men det bidrager til at synliggøre borgerens kompetencer og ressourcer for sagsbehandleren og potentielle arbejdsgivere, når der skal identificeres og formidles et fleksjob eller tilrettelægges virksomhedsrettede indsatser.

Figur 17 viser andelen af sager, hvor den forberedende del indeholder et cv med fokus på kompetencer fordelt på kommunerne.

Figur 17. Andel af sager, hvor den forberedende del indeholder et cv med fokus på kompetencer fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

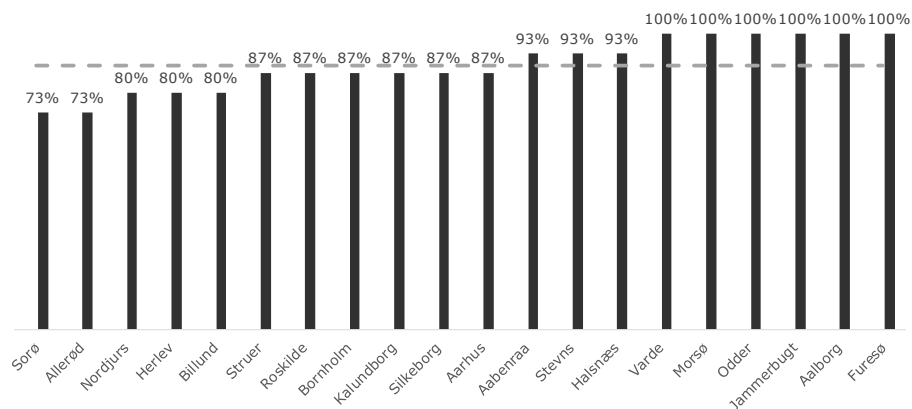
Der er ingen kommuner i stikprøven, der helt konsistent arbejder med cv'er med fokus på kompetencer, men på tværs af kommunerne i stikprøven er der en vis forskel på, i hvilket omfang kommunerne arbejder med cv'er med fokus på kompetencer. I fem af kommunerne sker det i mere end hver fjerde sag, mens det i halvdelen af kommunerne aldrig sker eller sker i mindre end hver tiende sag, jf. Figur 17.

Alle kommunerne kan i deres ledelsesinformation følge op på, hvorvidt der er registreret cv'er på sagerne. Baseret på de supplerende interview med kommunerne kan det dog konkluderes, at kommunerne ikke følger mere systematisk op på kvaliteten af cv'erne, herunder om de har et særligt fokus på borgerens kompetencer.

Ledelsesinformation og ledelsestilsyn omkring cv'erne har således hovedsageligt fokus på lovmedholdelighed omkring cv'et. Enkelte kommuner forsøger dog også at sætte fokus på kvaliteten af cv'erne i deres ledelsestilsyn, ligesom flere kommuner fremhæver, at der er et generelt fokus på at forbedre kvaliteten af cv'er på beskæftigelsesområdet. Der er en tendens til, at de kommuner, der fremhæver fokus på kvaliteten af cv'er, enten i deres løbende udvikling eller specifikt i ledelsestilsynet også har en højere andel af sager med kompetencefokuserede cv'er.

Figur 18 viser andelen af sager, hvor den forberedende del indeholder en beskrivelse af borgerens styrker fordelt på kommunerne.

Figur 18. Andel af sager, hvor den forberedende del indeholder en beskrivelse af borgerens styrker fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Figuren viser, at der er en lille variation blandt kommunerne i forhold til, hvor stor en andel af sager der indeholder en beskrivelse af borgerens styrker. I seks kommuner fremgår borgerens styrker i 100 procent af sagerne, mens de i to andre kommuner fremgår af 73 procent af sagerne.

For så vidt angår andelen af sager (96 procent på tværs af kommunerne), hvoraf borgerens selvvalgte helbred fremgår, ses der ingen underliggende spredning i andelen af sager for den enkelte kommune i relation til den gennemsnitlige andel.

3.2.2 Beskrivelse af borgerens gennemførte tilbud og praktikker

De fleste sager indeholder i den forberedende del en beskrivelse af borgerens deltagelse i praktikker og tilbud.

Figur 19 viser, hvorvidt den forberedende del indeholder beskrivelse af praktikker og tilbud samt formål med og udbytte af disse.

Figur 19. Beskrivelse af praktikker og tilbud i den forberedende del på tværs af kommunerne



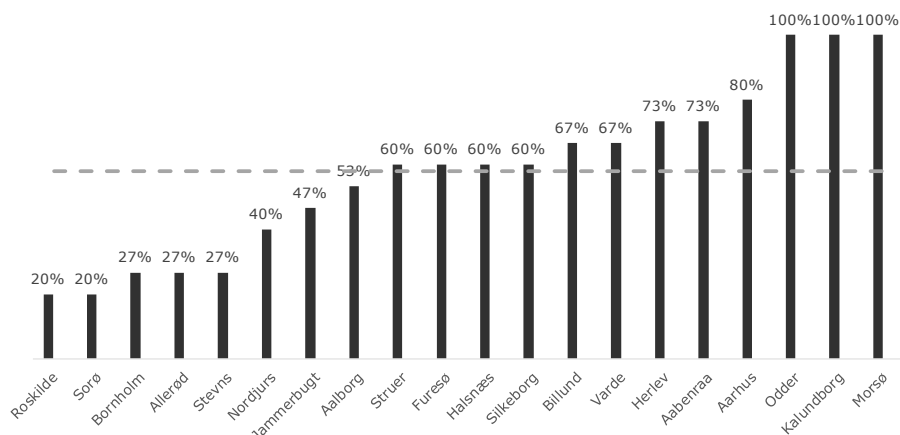
Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Sagsgennemgangen viser, at borgerens deltagelse i praktikker og tilbud er beskrevet i 84 procent af sagerne, jf. Figur 19. Dog er formålet med og udbyttet af praktikkerne og tilbuddene beskrevet i kun 58 procent af sagerne.

Figur 20 viser andelen af sager, hvor den forberedende del indeholder en beskrivelse af formål med og udbytte af praktikker og tilbud fordelt på kommunerne.

Figur 20. Andel af sager, hvor den forberedende del indeholder en beskrivelse af borgerens formål med og udbytte af praktikker og tilbud fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N: 300 sager

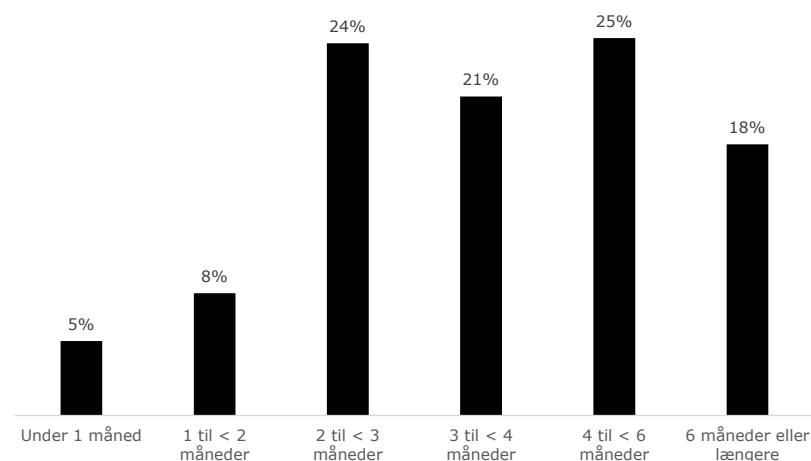
Der er en stor spredning på tværs af kommunerne i forhold til, hvor ofte formål med og udbytte af praktikker eller tilbud er beskrevet, jf. Figur 20.

I tre kommuner er formål med og udbytte af praktikken beskrevet i 100 procent af sagerne, hvorimod det i to af kommunerne kun er beskrevet i 20 procent af sagerne.

3.3 Varighed fra påbegyndelse af den forberedende del til møde i rehabiliteringsteamet

Det er i sagsgennemgangen blevet undersøgt, hvor lang tid der går, fra den forberedende del påbegyndes, frem til sagen behandles i rehabiliteringsteamet, hvilket fremgår af nedenstående figur 21.

Figur 21. Varighed fra påbegyndelse af den forberedende del til møde i rehabiliteringsteamet



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Ovenstående figur 21 viser, at over halvdelen af alle sager behandles i teamet indenfor fire måneder, mens der i 18 procent af sagerne går mere end seks måneder, før sagen kommer på mødet i rehabiliteringsteamet.

I nogle sager kommer borgeren til mødet i rehabiliteringsteamet med et konkret fleksjob, hvis de bliver visiteret til fleksjobordningen. Fleksjobmulighederne kan komme fra for eksempel praktikker eller tidligere jobs på det ordinære arbejdsmarked, der kan laves om til et fleksjob med fokus på skånehensyn.

Sagsgennemgangen viser, at gennemsnittet for sager, hvor der ikke foreligger et fleksjob er 19,8 uger fra påbegyndelse af den forberedende del til mødet, hvorimod borgere med et konkret fleksjob i gennemsnit venter 16,7 uger.

I de sager, hvor sagsbehandleren har en klar forventning om, at rehabiliteringsteamet vil indstille til fleksjob, peger nogle kommuner i deres interview på, at de i perioden frem mod mødet i rehabiliteringsteamet påbegynder arbejdet med at finde et fleksjob, så der foreligger et konkret job ved visitationen.

Hvis der foreligger et konkret fleksjob i forbindelse med en borgers sag, vil borgeren i nogle tilfælde komme hurtigere på mødet i rehabiliteringsteamet. Tilsvarende nævner nogle af kommunerne, at de i enkelte tilfælde afventer forelæggelsen for rehabiliteringsteamet, til der er fundet et konkret fleksjob, hvis det forventes at ske hurtigt, hvorefter sagen forelægges teamet.

4 Rehabiliteringsteamets indstilling

Hvis rehabiliteringsteamet indstiller, at borgeren skal visiteres til fleksjob, skal det fremgå af indstillingen, hvilke beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige forhold teamet har lagt vægt på.

Rehabiliteringsteamet skal herudover:

- **Begrunde**, at borgeren er afklaret i forhold til uddannelse og beskæftigelse, og at borgeren ikke kan arbejde på ordinære vilkår og
- **Angive**, hvilke typer fleksjob eller arbejdsfunktioner rehabiliteringsteamet vurderer, borgeren skal have, og om der eventuelt bør tages særlige hensyn til borgeren, herunder om der er behov for støtte fra kommunen i en overgangsperiode.

Herudover skal teamet begrunde, at borgeren kan udvikle sin arbejdsevne indenfor en rimelig periode, hvis rehabiliteringsteamet indstiller fleksjob til en borger, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne.

Samlet viser data fra de 20 kommuner, at:

- I 26 procent af alle de gennemgåede sager foreligger der et konkret fleksjob ved visitationen til fleksjobordningen.
- Vurdering af skånehensyn står tydeligt i indstillingen. På tværs af alle kommuner fremgår borgerens skånehensyn i 97 procent af sagerne.
- Indstillingen indeholder i lav grad en vurdering af relevante indsatser (29 procent af sagerne).
- Mentorindsatsen er den indsats, der fremgår oftest af indstillingen.
- Der deltager en virksomhedskonsulent på under en tredjedel af møderne i rehabiliteringsteamet. Det er kun dokumenteret i 29 procent af sagerne.
- Borgeren bliver hurtigt orienteret om indstillingen til fleksjobordningen. På tværs af kommunerne bliver halvdelen af indstillingerne sendt til borgeren indenfor fire dage.

4.1 Indstillingens indhold

4.1.1 Konkret fleksjob samt vurdering af behov for hjælp til at finde et fleksjob

I nogle sager kommer borgeren til mødet i rehabiliteringsteamet med et konkret fleksjob, hvis vedkommende bliver visiteret til ordningen. I 26 procent af alle de gennemgåede sager foreligger der et konkret fleksjob ved visitationen til fleksjobordningen. Blandt de borgere, der aktuelt er i fleksjob, har 37 procent et fleksjob ved visitationen, mens det samme gælder for 13 procent af borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse.

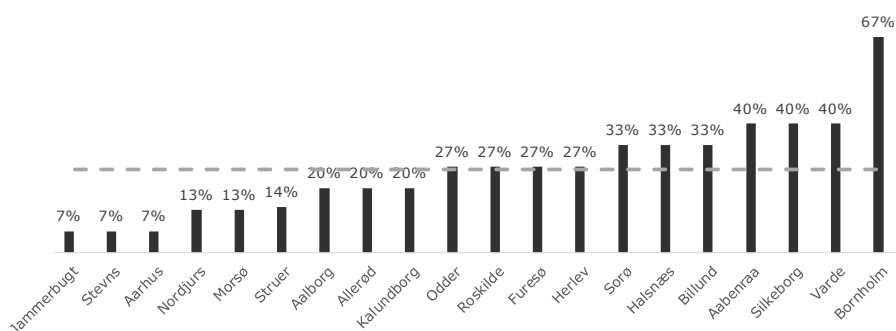
Det er i sagsgennemgangen kun registreret, at der foreligger et konkret fleksjob ved visitationen, hvis sagsbehandler ved mødet kan bekræfte, at der er indgået en aftale med en virksomhed med forbehold for visitationen.

Når borgeren kommer til rehabiliteringsmødet med et konkret job, fremgår det sjældent eksplicit af sagen, om der er tale om et fastholdelsesfleksjob, det vil sige et fleksjob, hvor man ansættes i fleksjob på den arbejdsplads, hvor man er eller senest har været ordinært ansat. En opgørelse af, om det af sagen fremgår, at tidligere arbejdsgiver op til visitationen og arbejdsgiveren i det første fleksjob er den samme, indikerer, at der i to procent af stikprøven (seks sager) er tale om et fastholdelsesfleksjob. Dette tal er dog behæftet med en vis usikkerhed, og på baggrund af viden om omfanget af fastholdelsesfleksjob generelt må flere af de etablerede fleksjobs forventes at være fastholdelsesfleksjobs.

I de tilfælde, hvor borgeren ikke har et konkret fleksjob ved visitationen, fremgår det sjældent af indstillingen, at der foretages en vurdering af, om borgeren selv kan finde et fleksjob eller har behov for hjælp. Udover de 26 procent af sagerne, hvor borgeren allerede har et fleksjob, fremgår det kun af seks procent af sagerne, at der er foretaget en vurdering af, om borgeren selv kan finde et fleksjob.

Figur 22 viser andelen af sager, hvor der foreligger et konkret fleksjob ved mødet i rehabiliteringsteamet fordelt på kommunerne.

Figur 22. Andel af sager hvor der foreligger et konkret fleksjob ved mødet i rehabiliteringsteamet fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Der er relativ stor spredning i andelen af konkrete fleksjobs ved indstillingen på tværs af kommunerne. I tre kommuner foreligger der kun et konkret fleksjob ved mødet i rehabiliteringsteamet i syv procent af sagerne, mens der i en kommune foreligger et konkret fleksjob i over halvdelen af sagerne (67 procent).

Nogle kommuner i stikprøven lægger vægt på, at de har en målsætning om så vidt muligt at have konkrete fleksjobs til borgerne allerede ved visitation til fleksjobordningen. Det afspejler sig dog kun delvist i den ovenstående spredning mellem kommunerne, hvor der ikke er en entydig sammenhæng mellem kommuner, der har fremhævet denne målsætning og andelen af sager med konkrete fleksjobs ved visitationen. Dog har blandt andet

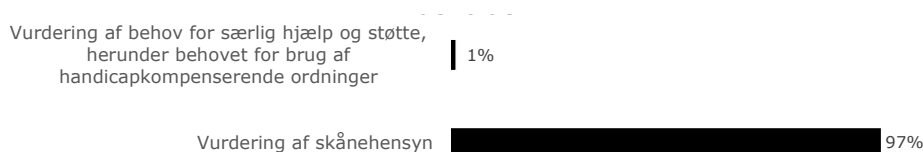
Bornholm, der ligger med den højeste andel, detaljerede beskrivelser af arbejds gange for at finde fleksjobs forud for visitationen. Bornholm oplever dog samtidig udfordringer med sæsonarbejde (sommerturismen) i forbindelse med kommunens fleksjobs. Det betyder, at kommunen har succes med at have et konkret fleksjob ved visitationen, men at det ofte er et fleksjob af kortere varighed.

4.1.2 Skånehensyn og konkrete jobmål i indstillingen

Rehabiliteringsteamets indstilling indeholder forskellige aspekter, der skal til dels være med til at dokumentere behovet for et fleksjob for den enkelte borger og til dels belyse, hvad der skal til, for at visitationen til fleksjobordningen bliver succesfuld.

Figur 23 viser, hvorvidt indstillingen indeholder en beskrivelse af skånehensyn, vurdering af behovet for særlig hjælp og støtte, herunder behovet for brug af handicapkompenserende ordninger (personlig assistance/hjælpe midler).

Figur 23. Behovet for særlig hjælp og støtte samt skånehensyn i indstillingen



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Vurderingen af skånehensyn er central både som et led i dokumentationen af behovet for et fleksjob, men også for at kunne finde det rigtige fleksjob. En beskrivelse af skånehensyn i indstillingen kan potentielt bruges til at lede efter de mest passende fleksjob fra starten. Langt de fleste sager indeholder en vurdering af skånehensyn (97 procent), jf. Figur 23.

Beskrivelsen af skånehensyn varierer fra alt mellem meget korte sætninger som for eksempel "kan ikke løfte tunge ting" eller "kan ikke lide at være sammen med andre mennesker" til længere beskrivelser af de nødvendige skånehensyn, og hvordan der kan tages hensyn til dem.

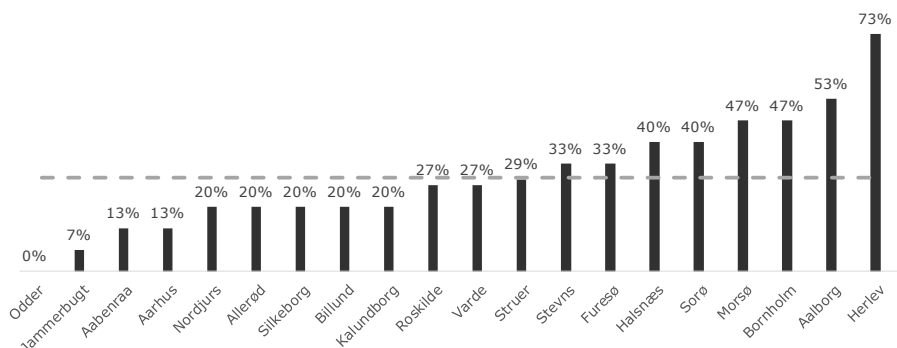
Derimod vurderes stort set aldrig behov for særlig hjælp og støtte, herunder brug af handicapkompenserende ordninger (personlig assistance/hjælpe midler). Dette sker alene i en procent af sagerne.

4.1.3 Indsatser i indstillingen

Borgere, der visiteres til fleksjob, vurderes at være jobparate. Der skal derfor kun igangsættes indsatser, hvis den fleksjobvisiterede efter en konkret vurdering har behov for det. Sagsgennemgangen viser, at i 29 procent af sagerne beskriver kommunerne i indstillingen, at der skal igangsættes indsatser.

Figur 24 viser andelen af sager, hvor der fremgår behov for indsatser i indstillingen fordelt på kommunerne.

Figur 24. Andel sager hvor der fremgår behov for indsatser af indstillingen fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Niveauet for omfanget af indsatser i indstillingerne gør sig generelt gældende på tværs af de fleste kommuner, jf. Figur 24. I to kommuner omfatter indstillingen dog indsatser i mere end 50 procent af sagerne, mens det i fire kommuner er i mindre end 15 procent af sagerne.

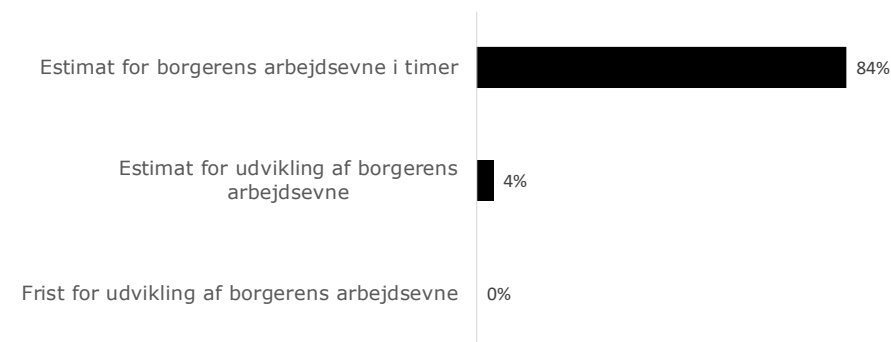
Kommunerne peger på, at niveauet af indsatser i indstillingen blandt andet skyldes, at kommunerne i højere grad søger at holde fokus på formidlingen af fleksjob fremfor påbegyndelse af yderligere beskæftigelsesindsats, som mange borgere tidligere har deltaget i forbindelse med afklaringen af deres arbejdsevne forud for visitation til fleksjobordningen. Ligeledes vurderer en del af kommunerne, at formidling direkte i fleksjob fremfor gennem en forudgående praktik er et mere effektivt redskab.

4.1.4 Udvikling af arbejdsevne

Rehabiliteringsteamet kan i indstillingen foretage en vurdering af, indenfor hvilket timeinterval borgeren realistisk kan arbejde i et fleksjob og med hvilken intensitet. Forud for visitationen har borgeren været gennem en udvikling/afklaring af arbejdsevnen via tilbud om virksomhedspraktik mv., der kan indgå i vurderingen heraf og beskrive muligheden for at opnå progression.

Figur 25 viser andelen af sager, hvor der af indstillingen fremgår et estimat for arbejdsevne og udvikling heraf over tid på tværs af kommunerne.

Figur 25. Estimat for udvikling af arbejdsevne og forventet tidsfrist herfor



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

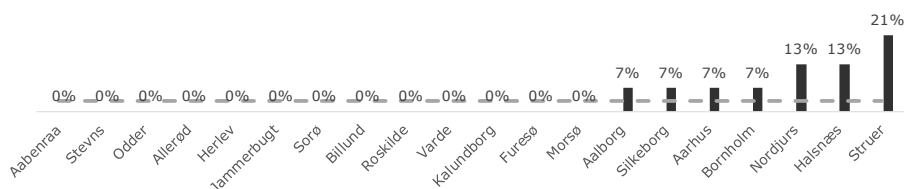
N: Estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne, N = 299 sager på grund af en manglende indstilling. Frist for udvikling af borgerens arbejdsevne, N = 11, dvs. kun de 4 procent sager, hvor der er et estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne.

I 84 procent af sagerne indeholder indstillingen et estimat for borgerens arbejdsevne i timer, jf. figur 25.

I fire procent af sagerne indeholder indstillingen et estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne (progression).

Figur 26 viser, i hvor mange af de gennemgåede sager det er dokumenteret i indstillingen, at der er taget stilling til estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne på tværs af kommunerne.

Figur 26. Estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne fordelt på kommunerne



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Figuren viser, at der er syv kommuner fra stikprøven, der i lav grad har et estimat for udvikling af borgerens arbejdsevne. De resterende 13 kommuner har dokumenteret et sådant estimat i nul procent af de udvalgte sager.

4.2 Fokus på borgere med aktuel meget begrænset arbejdsevne

Borgere, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, kan blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne indenfor

en rimelig periode kan udvikles. Kommunen skal i den situation visitere borgere til fleksjobordningen efter LAB § 116, stk. 2.

Kommunerne dokumenterer dog ikke brugen af § 116, stk. 2, når de visiterer borgere til fleksjobordningen. Ud af den samlede stikprøve på 300 sager er der kun to sager, hvor det er dokumenteret, at borgeren er visiteret efter § 116, stk. 2.

I disse to sager er det endvidere ikke dokumenteret i indstillingen, at der er foretaget en vurdering af, om borgerne kan udvikle arbejdsevnen indenfor en rimelig periode, som ellers er en forudsætning.

Generelt ser muligheden for visitation efter § 116, stk. 2, således ikke ud til at være implementeret i kommunerne. Dette bekræftes også af interview med kommunerne, hvor flere kommuner giver udtryk for, at det ikke er en mulighed, der benyttes i visitationen, ligesom enkelte kommuner giver udtryk for en begrænset viden om denne skelnen mellem målgrupper i fleksjobordningen.

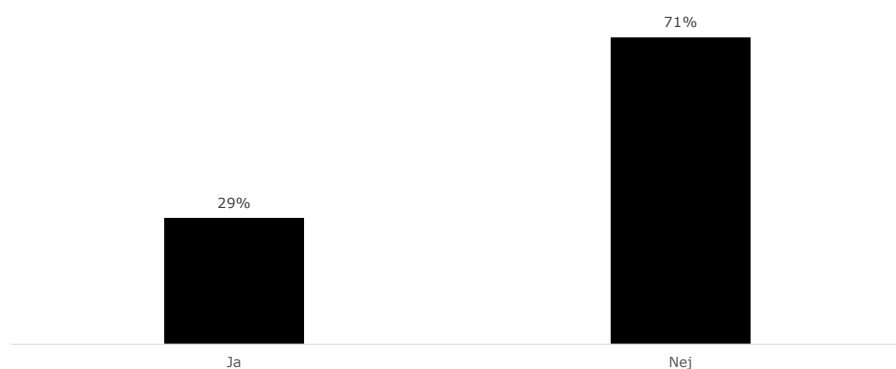
4.3 Deltagelse af virksomhedskonsulenter på rehabiliteringsmødet

På mødet i rehabiliteringsteamet kan der med fordel deltage en virksomhedskonsulent med fokus på formidling af og dialog om konkrete fleksjobs, som borgeren potentielt vil kunne varetage.

Virksomhedskonsulenten har typisk konkret viden om og kontakt til det lokale arbejdsmarked og kan således bidrage ved at kvalificere dialogen og skabe jobåbninger for borgeren.

Figur 27 viser, hvorvidt det er dokumenteret, at der deltager en virksomhedskonsulent på mødet i rehabiliteringsteamet.

Figur 27. Deltagelse af virksomhedskonsulent på mødet i rehabiliteringsteamet



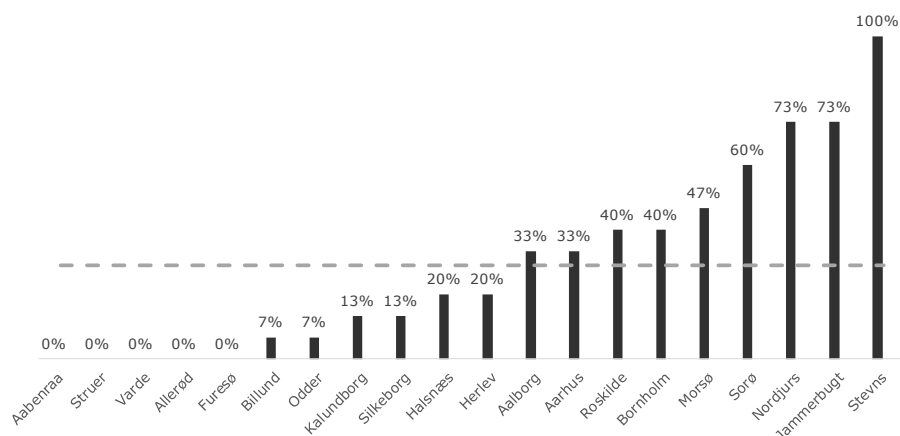
Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Figuren viser, at det kun er i 29 procent af sagerne, at det eksplicit af indstilling eller mødereferat fremgår, at der har deltaget en virksomhedskonsulent på mødet i rehabiliteringsteamet.

Figur 28 viser andelen af sager, hvor der deltager en virksomhedskonsulent på mødet i rehabiliteringsteamet fordelt på kommunerne.

Figur 28. Andel sager hvor der deltager en virksomhedskonsulent på mødet i rehabiliteringsteamet fordelt på kommunerne



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Ser man på fordelingen på tværs af kommunerne, observeres en stor spredning blandt kommunerne i forhold til, om det i sagerne er dokumenteret, at der deltager en virksomhedskonsulent på mødet i rehabiliteringsteamet, jf. Figur 28. I tre kommuner deltager en virksomhedskonsulent i mere end 70 procent af sagerne, hvorimod der i fem kommuner ikke er dokumenteret, at der deltager en virksomhedskonsulent.

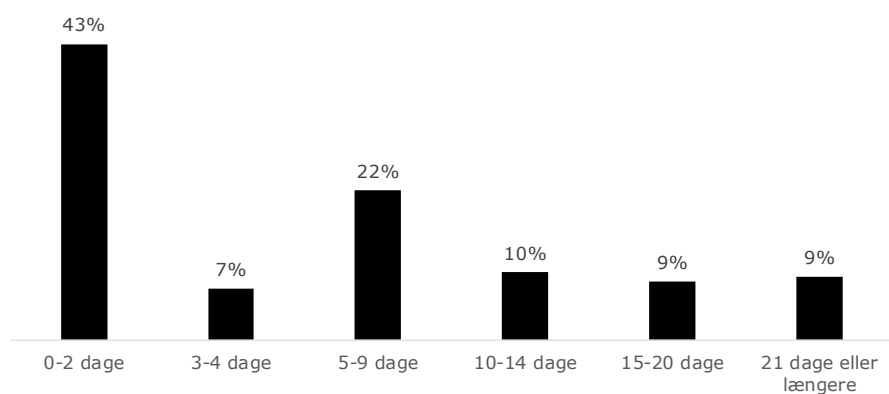
Idet det primære formål med visitation til fleksjobordningen er, at borgeren skal finde et job, der kan imødekomme dennes skånehensyn, kan det være en udfordring, at der ikke i flere tilfælde deltager en virksomhedskonsulent på mødet i rehabiliteringsteamet. Det er dog ikke et lovkrav, at der deltager virksomhedskonsulenter på mødet. Flere af kommunerne påpeger, at deltagelse af virksomhedskonsulenter er et opmærksomhedspunkt i indsatsen, og at de arbejder målrettet på at få større deltagelse af en virksomhedskonsulent på rehabiliteringsmøderne.

4.4 Varighed før borgeren orienteres om indstillingen til fleksjob

Efter mødet i rehabiliteringsteamet skal borgeren orienteres om teamets indstilling.

Figur 29 viser varigheden fra mødet i rehabiliteringsteamet, til borgeren bliver orienteret om indstillingen til fleksjobordningen.

Figur 29. Varighed før borgeren orienteres om indstillingen til fleksjobordningen



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Figur 29 illustrerer, at for 43 procent af borgerne orienteres de umiddelbart i forbindelse med mødet eller indenfor et par dage. I halvdelen af sagerne er indstillingen sendt til borgeren inden fire dage. I 18 procent af sagerne går der dog mere end to uger, før rehabiliteringsteamets indstilling sendes til borgeren.

5 Indsats og samtaler

I dette kapitel ses på indsats og samtaler for borgere på ledighedsydelse. Borgere, der modtager ledighedsydelse, skal stå til rådighed for et fleksjob. Det betyder blandt andet, at borgeren skal være aktivt jobsøgende og have et cv.

Jobcenteret skal fra 1. januar 2020 gennemføre et fleksibelt kontaktførløb med mindst fire jobsamtaler indenfor de første seks måneder og derefter efter aftale og behov¹. Der er ret/pligt til henvisning til anden aktør, hvis en borger har modtaget ledighedsydelse i seks/12 måneder indenfor ni/18 måneder efter visitationen til fleksjob. Borgeren skal desuden have en Min Plan og kan få tilbud i form af vejledning, opkvalificering og virksomhedspraktik.

Samlet viser data fra de 20 kommuner, at:

- Kommunerne har generelt en udfordring i forhold til at sikre, at der registreres cv-oplysninger på Jobnet indenfor fristen på tre uger. Fristen overholdes kun i 49 procent af sagerne.
- Borgerens jobmål trækkes mindre tydeligt frem i Min Plan sammenlignet med indstillingen. På tværs af alle kommuner fremgår borgerens jobmål i 64 procent af sagerne af Min Plan, mens det i den forberedende del og indstillingen fremgik i henholdsvis 76 og 82 procent af sagerne.
- I Min Plan er der i højere grad en vurdering af behov for konkrete indsatser sammenlignet med indstillingen. I 50 procent af sagerne fremgår det af Min Plan, at der er behov for en indsats, mens det kun sker i 36 procent af indstillingerne.
- Kommunerne følger op på borgerens jobsøgning og øvrige jobrettede aktiviteter i de fleste af sagerne. Det er dokumenteret i sagerne, at der er fulgt op på jobrettede aktiviteter i den seneste jobsamtale i 69 procent af sagerne.
- Der mangler i højere grad beskrivelse af nye aftaler om jobsøgning, som kun er beskrevet i 52 procent af sagerne, og af opfølgning på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud (54 procent af sagerne). Der er kun i lav grad fokus på at fastlægge tidspunkt for næste opfølgning (13 procent af sagerne).
- Kommunerne har generelt en udfordring med at overholde rettidighed af revurderinger af ledighedsydelse. I 35 procent af sagerne igangsættes og afsluttes revurderingen ikke rettidigt. Det er ligeledes kun i 53 procent af sagerne, at der er udarbejdet redegørelser, der eksplicit henviser til § 74c, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik (LAS) i revurderingen.

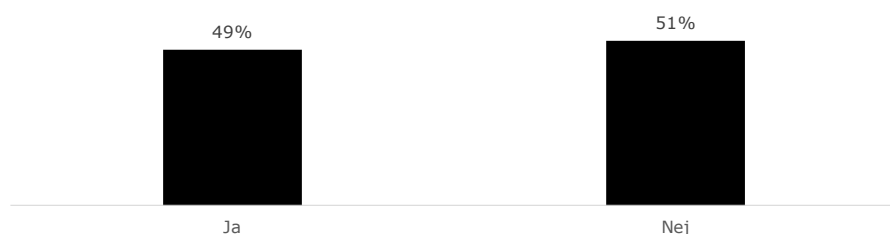
¹ Indtil den 1. januar 2020 skulle der afholdes individuelle jobsamtaler med borgeren, senest hver gang borgeren i sammenlagt tre måneder havde modtaget ledighedsydelse.

5.1 Registrering af cv på Jobnet

En borger, der er visiteret til fleksjobordningen, skal som udgangspunkt stå til rådighed for et fleksjob hele tiden. Når en borger overgår til ledighedsydelse, enten ved overgangen til fleksjobordningen eller ved afslutning af et fleksjob, er det lovpligtigt, at borgeren inden tre uger har registreret cv-oplysninger på Jobnet, og at det er gjort tilgængeligt for arbejdsgivere.

Figur 30 viser andelen af sager, hvor det af journalen fremgår, at borgerens cv er registreret på Jobnet og gjort tilgængeligt for arbejdsgivere senest tre uger efter overgangen til ledighedsydelse på tværs af kommunerne.

Figur 30. Andel sager hvor det af journalen fremgår, at borgerens cv er registreret på Jobnet og gjort tilgængeligt for arbejdsgivere senest tre uger efter overgangen til ledighedsydelse på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse

Figur 30 viser, at dette kun sker rettidigt indenfor tre uger i halvdelen (49 procent) af sagerne. I halvdelen af ledighedsydelsessagerne overholder kommunerne således ikke reglerne om rettidighed for tilgængeliggørelse af cv på Jobnet. I stort set alle sager er der dog et cv på Jobnet, og i de fleste af de sager, hvor det ikke er uploadet rettidigt indenfor tre uger, er det typisk sket efter fire til fem uger fra overgangen til ledighedsydelse.

Flere kommuner nævner selv udfordringerne med at overholde fristen for registrering af cv'er for ledighedsydelsesmodtagerne på Jobnet. I mange kommuner har rettidighed i forbindelse med cv'er derfor været et fokusområde i blandt andet ledelsesinformation for at rette op på dette. Størstedelen af kommunerne har ledelsesinformation på området, og flere nævner, at de bruger det som et vigtigt element i deres opfølgning mellem ledere og sagsbehandlere.

5.2 Indhold i Min Plan

Min Plan er en personlig og fleksibel plan, som tager udgangspunkt i borgerens aktuelle situation. Formålet med Min Plan er, at den giver borgeren indsigt i egen situation ved at samle informationer om borgerens beskæftigelsesforløb og den fremadrettede indsats.

Jobcentret har pligt til at udarbejde og løbende opdatere Min Plan på Jobnet for borgeren, og borgeren skal holde sig orienteret i Min Plan på Jobnet.

Et vigtigt element i Min Plan er et klart jobmål, dvs. et mål for specifikke stillinger og jobfunktioner. Et klart jobmål er med til at fokusere jobsøgningen, mens det også bidrager til borgerens refleksioner over fremtidige muligheder.

Figur 31 viser, hvorvidt der fremgår klare jobmål af henholdsvis Min Plan, indstillingen og den forberedende del for borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse.

Figur 31. Klare jobmål i Min Plan, indstillingen og den forberedende del for borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N: Min Plan, N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse. Indstillingen, N = 139, de samme 140 borgere der aktuelt er på ledighedsydelse på nær en manglende indstilling. Forberedende del, N = 140, de samme 140 borgere der aktuelt er på ledighedsydelse.

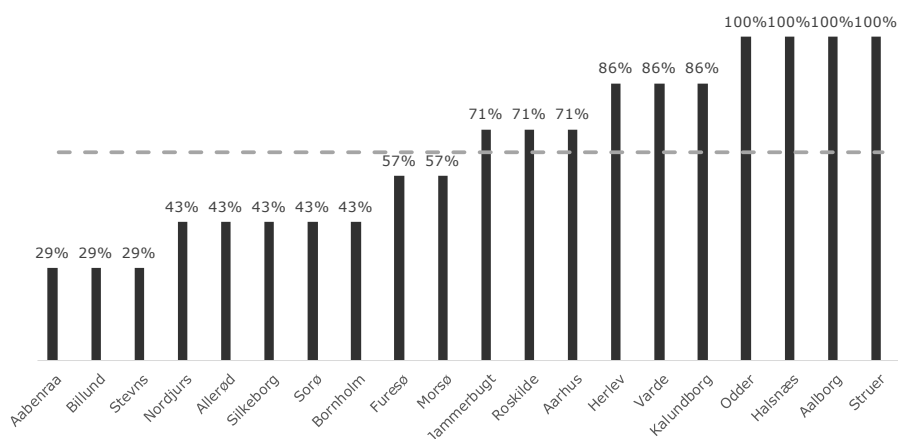
I 64 procent af sagerne fremgår der et konkret jobmål af den seneste version af Min Plan, jf. figur 31.

Dette er væsentligt lavere, end det var tilfældet i indstillingerne fra rehabiliteringsteamet og den forberedende del, hvor 82 procent af indstillingerne omfattede et klart jobmål, og 76 procent af de forberedende dele indeholdt et klart jobmål.

I 43 procent af sagerne er jobmålet i den seneste Min Plan det samme som i indstillingen. Det vil sige, at det i lige over halvdelen af de sager, hvor der fremgår et klart jobmål af indstillingen, er det det samme jobmål, der arbejdes mod i den seneste Min Plan, mens der i den anden halvdel af sagerne enten er et revideret jobmål eller intet jobmål i den seneste Min Plan.

Figur 32 viser, hvorvidt der fremgår klare jobmål af seneste version af Min Plan fordelt på kommunerne.

Figur 32. Klare jobmål i seneste version af Min Plan fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse

Der er stor spredning blandt kommunerne i forhold til fokus på jobmål i Min Plan, jf. Figur 32. I fire kommuner fremgår der klare jobmål i 100 procent af sagerne, mens der i tre kommuner kun fremgår klare jobmål i 29 procent af sagerne.

To af kommunerne med 100 procent klare jobmål i Min Plan har stort fokus på udarbejdelse af Min Plan i deres arbejdsgangsbeskrivelser. I disse arbejdsgangsbeskrivelser er der lagt vægt på, hvad der har betydning for at optimere jobsøgningen for borgeren, hvor klare jobmål fremgår som et af de nævnte fokusområder.

5.2.1 Indsatser i Min Plan

Sagsbehandlerne kan have forskellige fokusser for borgere, der er på ledighedsydelse. I nogle sager fokuseres der udelukkende på, at borgeren skal finde et fleksjob, mens der i andre sager vurderes et behov for indsatser, der kan støtte borgeren frem mod et fleksjob.

Figur 33 viser andel af sager, hvor det fremgår, at der er aftalt indsatser i Min Plan og indstillingen for borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse.

Figur 33. Aftalte indsatser i Min Plan og indstillingen for borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse



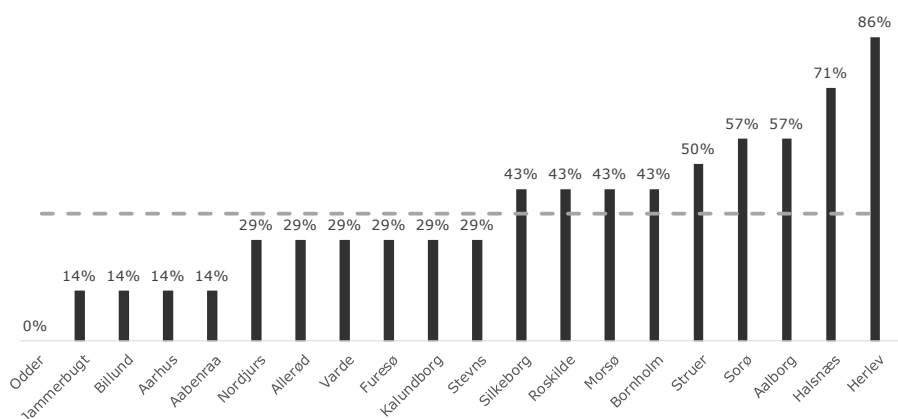
Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N: Min Plan, N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse. Indstillingen, N = 139, de samme 140 borgere der aktuelt er på ledighedsydelse på nær en manglende indstilling.

Figur 33 viser, at der af den seneste Min Plan for ledighedsydelsesmodtagerne fremgår en aftale om indsatser i halvdelen af sagerne. I indstillingen fra rehabiliteringsteamet var det blot i 36 procent af de aktuelle ledighedsydelsessager, at der fremgik indsatser. Der er således aftalt mere aktivitet i den seneste Min Plan, end det blev drøftet og indstillet af rehabiliteringsteamet.

Figur 34 viser andelen af sager, hvor det af Min Plan fremgår, at der er aftalt en eller flere indsatser fordelt på kommunerne.

Figur 34. Andel sager med aftalte indsatser i Min Plan fordelt på kommunerne



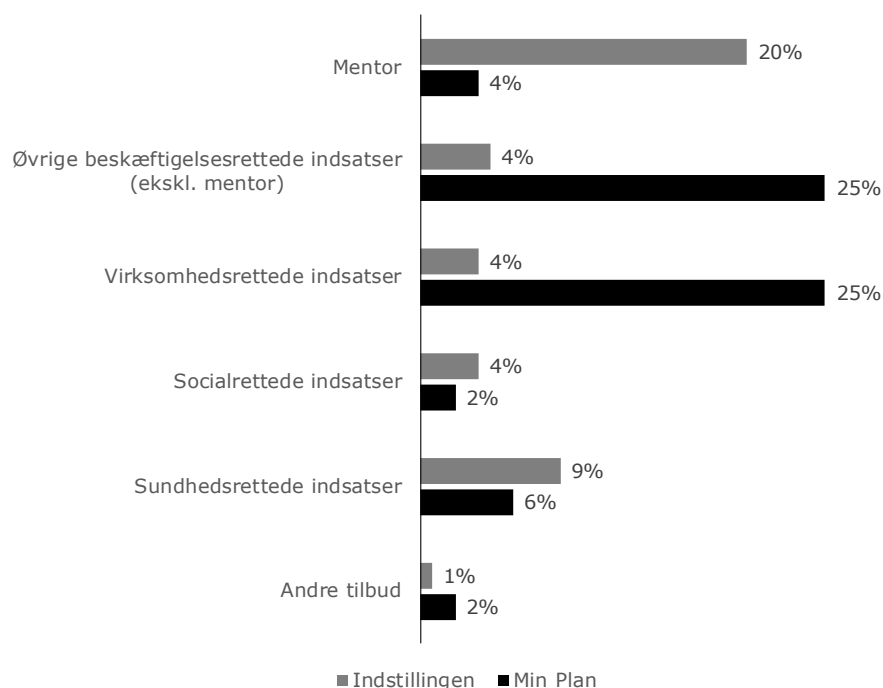
Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse

Der er en vis variation blandt kommunerne i forhold til brugen af indsatser for borgere, der aktuelt er på ledighedsydelse, jf. Figur 34. I en kommune er der aftalt indsatser i seneste Min Plan i 86 procent af ledighedsydelsessagerne, mens der i en anden kommune ikke fremgår indsatser i nogen af sagerne.

Figur 35 viser indsatser i borgerens Min Plan sammenlignet med indstillingen på tværs af kommunerne.

Figur 35. Indsatser i borgerens Min Plan sammenlignet med indstillingen på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N: Min Plan = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse. Indstillingen, N = 139, de samme 140 borgere der aktuelt er på ledighedsydelse på nær en manglende indstilling.

Figur 35 viser, hvilke indsatser der fremgår af borgernes Min Plan. Her ses at det overvejende er virksomhedspraktik (25 procent) og øvrige beskæftigelsesrettede indsatser (25 procent), der er aftalt. Der er samtidig aftalt mentorstøtte i Min Plan i betydeligt færre sager (fire procent) sammenholdt med vurderingen i indstillingen fra rehabiliteringsteamet, hvor mentor fremgik af 20 procent af sagerne.

5.2.2 Gennemførte indsatser

Som tidligere beskrevet er omfanget af indsatser i indstillingen fra rehabiliteringsteamet generelt begrænset. Men sagsgennemgangen viser til gengæld også, at med undtagelse af mentor gennemføres i vidt omfang de indsatser, der indstilles.

Blandt de sager, hvor der af indstillingen fremgik indsatser, og hvor borgeren aktuelt er på ledighedsydelse, viser sagsgennemgangen, at 72 procent af indsatserne fra indstillingen også er blevet gennemført. Herudover gennemføres, som det fremgår ovenfor, generelt flere virksomhedsrettede og øvrige beskæftigelsesrettede indsatser, end der fremgår af indstillingen.

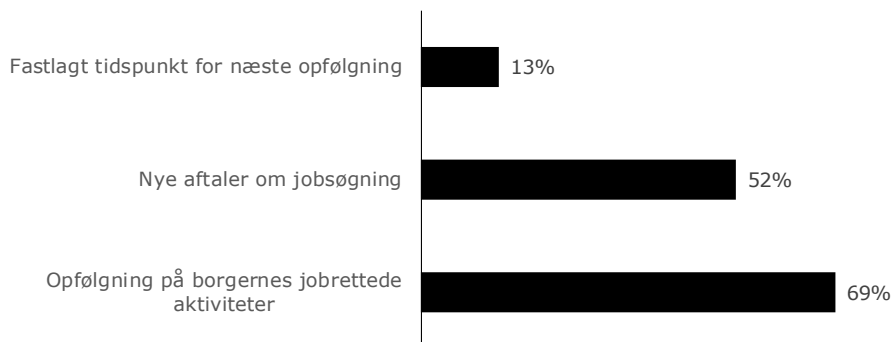
5.3 Indhold i seneste opfølgningsamtale med borgeren

Når en borger er på ledighedsydelse, skal vedkommende som en del af kontaktførløbet regelmæssigt til jobsamtale med sagsbehandleren. Fra 1. januar 2020 skal borgeren møde til jobsamtaler ved sit jobcenter mindst fire gange indenfor de første seks måneder. Herefter er der ikke nogen fastlagt hyppighed for jobsamtaler.

Formålet med jobsamtalerne er at følge op på borgerens jobrettede aktiviteter og hjælpe denne tættere på et fleksjob.

Figur 36 viser, hvorvidt seneste jobsamtale indeholder tidspunkt for næste opfølgning, nye aftaler om jobsøgning og opfølgning på borgerens jobrettede aktiviteter på tværs af kommunerne.

Figur 36. Indhold i seneste jobsamtale på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

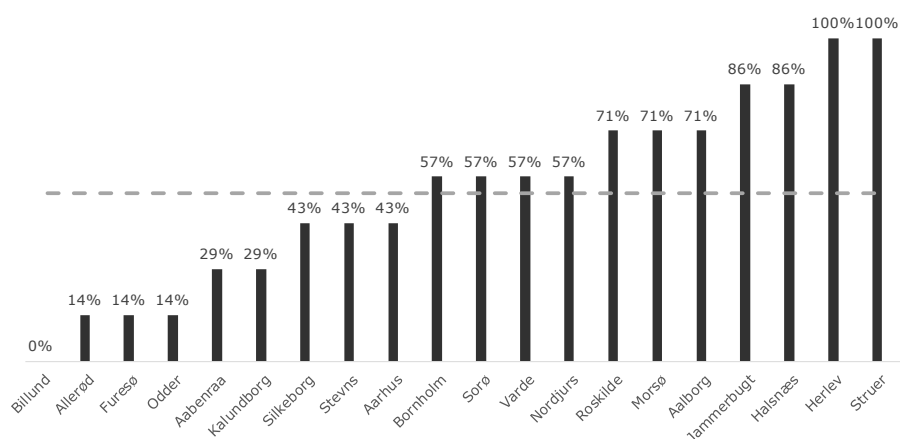
N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse

I 69 procent af sagerne er det dokumenteret i sagen, at der ved seneste jobsamtale blev fulgt op på borgerens jobsøgning og øvrige jobrettede aktiviteter, jf. Figur 36. Det betyder også, at det i 31 procent af sagerne ikke er dokumenteret, at der er fulgt op på jobrettede aktiviteter ved seneste jobsamtale. Dette skyldes i nogle tilfælde, at der for eksempel i stedet er fokus på, om borgeren skal sygemeldes eller genforelægges rehabiliteringsteamet for at blive vurderet i forhold til en førtidspension.

Figur 36 viser også, at der kun i 52 procent af sagerne bliver lavet nye aftaler om jobsøgning i seneste jobsamtale. Det kan skyldes, at borgeren fortsætter med igangværende aftaler, og der derfor ikke dokumenteres nye aftaler. I 13 procent af sagerne er der fastlagt tidspunkt for næste opfølgning i journalen fra seneste samtale.

Figur 37 viser andelen af sager, hvor der er indgået nye aftaler om jobsøgning i seneste samtale fordelt på kommunerne.

Figur 37. Nye aftaler om jobsøgning i seneste samtale fordelt på kommunerne



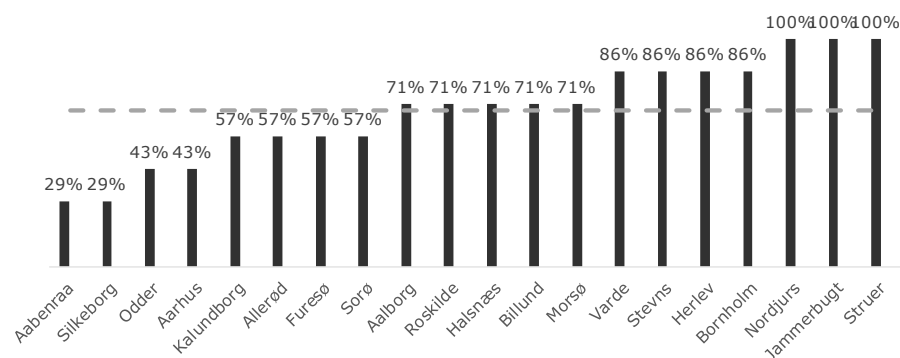
Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse

Der er stor spredning blandt kommunerne i forhold til nye aftaler om jobsøgning, jf. Figur 37. I fire kommuner bliver der lavet nye aftaler om jobsøgning i mere end 85 procent af sagerne ved seneste jobsamtale, hvor det i fire kommuner sker i mindre end 15 procent af sagerne.

Figur 38 viser andelen af sager, hvor der er fulgt på borgerens jobrettede aktiviteter ved seneste samtale.

Figur 38. Opfølgning på borgernes jobrettede aktiviteter ved seneste samtale fordelt på kommunerne



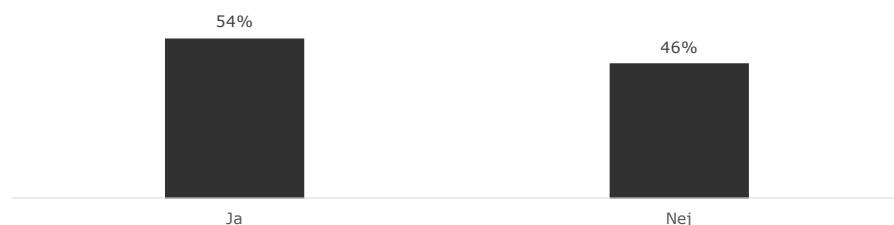
Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse

Der er også en stor spredning blandt kommunerne i forhold til opfølgning på borgernes jobrettede aktiviteter, jf. Figur 38. I tre kommuner er det dokumenteret i sagerne, at der bliver fulgt op på borgerens jobrettede aktiviteter i 100 procent af sagerne, mens det i to kommuner kun sker i 29 procent af sagerne.

Figur 39 viser, hvorvidt der er fulgt op på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud ved seneste samtale.

Figur 39. Sager hvor der er fulgt op på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud ved seneste samtale



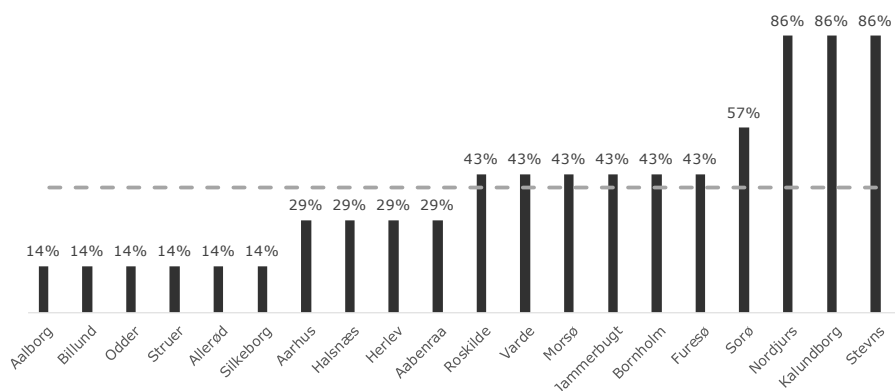
Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 70 sager, der aktuelt er på ledighedsydelse og har en igangværende indsats ifølge Min Plan

Udover at følge op på borgerens jobrettede aktiviteter bør kommunen følge op på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud. Dette er for at sikre, at borgeren kan se sig selv i tilbuddet, og at tilbuddet bidrager til udviklingen af borgeren. I 54 procent af sagerne bliver der fulgt op på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud, jf. Figur 39.

Figur 40 viser andelen af sager, hvor der er fulgt op på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud ved seneste samtale fordelt på kommunerne.

Figur 40. Andel sager hvor der er fulgt op på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud ved seneste samtale fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse

Der er en vis spredning blandt kommunerne, hvor der i tre kommuner er fulgt op på borgerens deltagelse i igangsatte tilbud i 86 procent af sagerne, mens det i seks kommuner kun er sket i 14 procent af sagerne, jf. Figur 40.

I forbindelse med jobsamtalen kan sagsbehandleren endvidere vurdere, om der er behov for yderligere hjælp i form af enten hjælpemidler eller personlig assistance. Dette fremgår dog ikke at være sket under den seneste jobsamtale i nogen af de gennemgåede ledighedsydelsessager.

5.4 Revurdering af ledighedsydelse

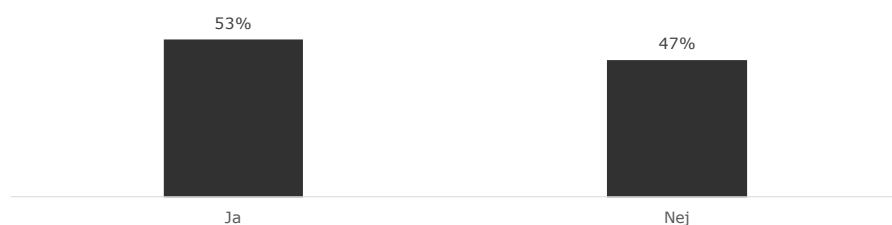
Det er lovpligtigt for kommunerne at påbegynde revurderingen, når borgeren har været på ledighedsydelse i 12 måneder indenfor 18 måneder. Revurderingen skal afsluttes, når borgeren har modtaget ledighedsydelse i 18 måneder.

Bestemmelsen om revurdering skal sikre, at kommunen foretager en løbende vurdering af, om de borgere, der modtager ledighedsydelse, fortsat opfylder betingelserne for at være i fleksjobordningen. Kommunen kan på den måde følge, om der sker ændringer i arbejdsevnen, så andre initiativer skal iværksættes for eksempel tilkendelse af førtidspension. Revurderingen kan påbegyndes, kort tid før de 12 måneder med ledighedsydelse er gået, jf. Ankestyrelsens praksisundersøgelse om fleksjob og ledighedsydelse fra juni 2010. Sagsbehandlere skal dog overveje, om formålet med revurdering forspildes, hvis de foretages for tidligt.

Som led i revurderingen skal der være udarbejdet en redegørelse efter LAS § 74c, stk. 3. Grundlaget for vurderingen skal bestå af 1) en redegørelse for, at der er anvendt tilbud efter kapitel 11 og 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, 2) en redegørelse for den pågældende borgers ressourcer samt mulighederne for at anvende og udvikle disse, som udarbejdes i samarbejde med borgeren og indeholder dennes egen opfattelse af forholdene, 3) en redegørelse for, hvorfor borgerens arbejdsevne fortsat anses for varigt nedsat, og 4) en redegørelse for, at det er vurderet, om der kan være grundlag for at påbegynde en sag om førtidspension eller seniorpension.

Figur 41 viser, hvorvidt der er udarbejdet redegørelser, der eksplicit henviser til LAS § 74c, stk. 3, i revurderingen på tværs af kommunerne.

Figur 41. Sager hvor der er udarbejdet redegørelser, der eksplicit henviser til LAS § 74c, stk. 3, i revurderingen på tværs af kommunerne



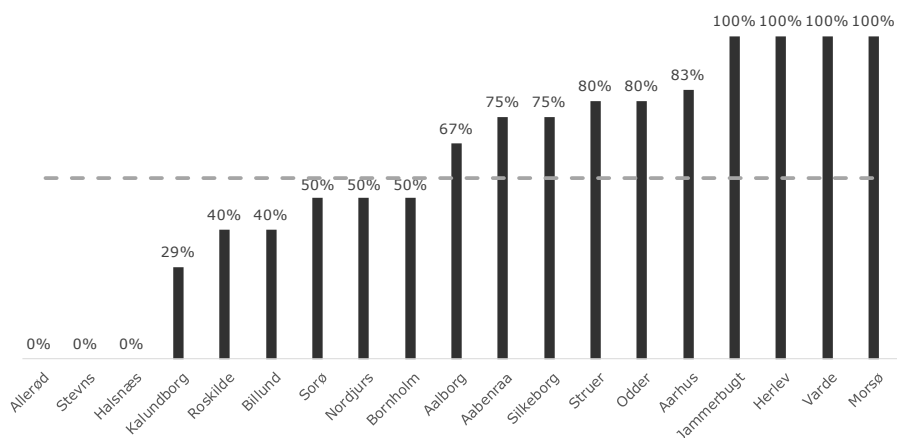
Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N = 91, sager der aktuelt er på ledighedsydelse, og hvor der er foretaget en revurdering

I 53 procent af sagerne, hvor borgeren aktuelt er på ledighedsydelse og har været det i 12 måneder, er der ved revurderingen udarbejdet en redegørelse, som eksplicit henviser til LAS § 74c, stk. 3, jf. Figur 41.

Figur 42 viser andelen af sager, hvor der er udarbejdet redegørelser, der eksplicit henviser til LAS § 74c, stk. 3, i revurderingen fordelt på kommunerne.

Figur 42. Sager hvor der er udarbejdet redegørelser efter LAS §74c, stk. 3, i revurderingen fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 91, sager der aktuelt er på ledighedsydelse, og hvor der er foretaget en revurdering.

Note: Aalborg og Jammerbugt er som en del af frikommuneforsøget fritaget fra at lave revurderinger. De to kommuner har dog i de gennemgåede sager foretaget revurderinger på linje med de øvrige, så de er alligevel medtaget i figuren.

Der er stor spredning blandt kommunerne i forhold til, i hvor mange sager der er udarbejdet en redegørelse efter LAS § 74c, stk. 3, i revurderingen, jf. Figur 42. I fire kommuner sker det i 100 procent af sagerne, mens der i fire kommuner ikke er udarbejdet redegørelser efter LAS § 74c, stk. 3, i nogen af sagerne.

Figur 43 viser, hvorvidt revurderingen er igangsat og afsluttet rettidigt på tværs af kommunerne.

Figur 43. Rettidighed af revurderinger på tværs af kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N: Igangsat rettidigt, N = 91. Afsluttet rettidigt, N = 83.

Note: Aalborg og Jammerbugt er som en del af frikommuneforsøget fritaget fra at lave revurderinger. De to kommuner har dog i de gennemgåede sager foretaget revurderinger på linje med de øvrige, så de er alligevel medtaget i figuren.

Som beskrevet ovenfor skal revurderingen ske rettidigt. Figur 43 viser, at i 65 procent af sagerne igangsættes og afsluttes revurderingen rettidigt. Der er således en stor andel sager, hvor rettidigheden omkring revurderinger ikke bliver overholdt.

6 Inddragelse af borgeren

I dette kapitel ses der på, hvordan borgeren inddrages gennem forløbet, og om borgerens perspektiv og eget jobmål kommer tydeligt frem i sagerne. Endvidere er det undersøgt, om der fokus på progression og udvikling af borgerens arbejdsevne i alle faser.

Inddragelse af den enkelte borgers perspektiv er en central del af at sikre et skræddersyet og målrettet forløb, der kan støtte borgeren i at få fodfæste på arbejdsmarkedet og være med til at sikre borgerens retssikkerhed. Borgerens inddragelse kan vurderes ved at se på, om borgerens perspektiv fremstår tydeligt i sagens dokumenter.

Samlet viser data fra de 20 kommuner, at:

- På tværs af alle kommuner fremgår borgerens perspektiv af den forberedende del i 97 procent af sagerne og borgerens eget jobmål i 79 procent af sagerne.
- I 61 procent af sagerne fremgår borgerens perspektiv af den seneste jobsamtale.
- Det derimod kun er i 52 procent af sagerne, at borgerens perspektiv fremgår af indstillingen.
- I den forberedende del og i indstillingen indgår overvejelser om progression kun i meget få sager, i henholdsvis seks og fire procent af sagerne. I henholdsvis 11 og 13 af kommunerne indgår overvejelser om progression ikke i nogen af de gennemgåede forberedende dele og indstillinger.
- Progression fylder lidt mere senere i forløbet for borgere i fleksjob. Det er dog fortsat kun i 28 procent af sagerne med borgere, der aktuelt er i fleksjob, at der er foretaget en opfølgning, hvor timetal og mulighederne for progression i et fleksjob eksplicit fremgår at have været drøftet. Ved 2,5 års-opfølgningen for borgere i fleksjob drøftes det i lidt flere sager, men fortsat kun i en mindre del (36 procent).

6.1 Borgerens eget perspektiv og jobmål i den forberedende del

Figur 44 viser andelen af sager, hvor borgerens eget jobmål og perspektiv fremgår af den forberedende del af rehabiliteringsplanen.

Figur 44. Borgerens eget jobmål og perspektiv i den forberedende del



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

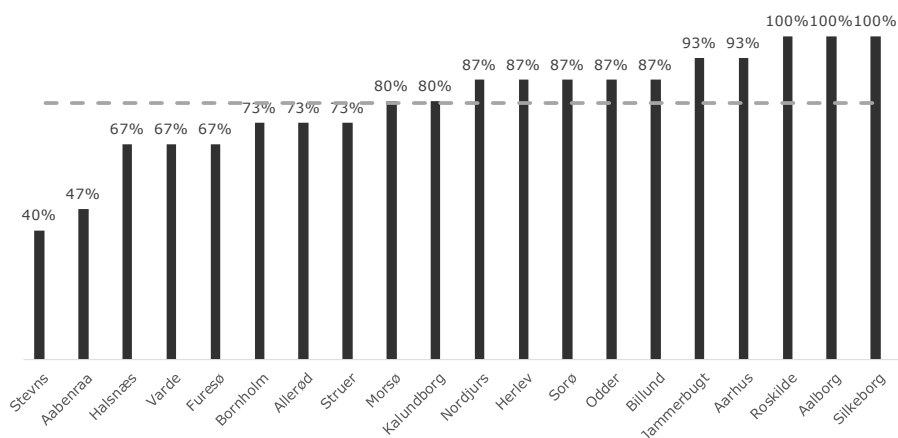
Sagsgennemgangen af den forberedende del af rehabiliteringsplanen viser, at kommunerne i næsten samtlige sager (97 procent) tydeligt dokumenterer borgernes perspektiv i sagerne, jf. Figur 44. Dette kommer til udtryk ved, at det i de gennemgåede sager skriftligt er dokumenteret, hvad borgeren mener og tænker, og hvilke følelser borgeren har om egen situation, samt hvilke ønsker borgeren har til det videre forløb.

I de supplerende interview med kommunerne peges der endvidere på, at dokumentation af borgernes perspektiv i sagerne ikke er noget, kommunerne følger op på i hverken ledelsesinformation eller i forbindelse med ledelsestilsyn. Det er heller ikke noget kommunerne i dag har struktureret data omkring. At der ikke følges op eller føres specifikt ledelsestilsyn med denne del ser dog ikke ud til at give udfordringer i de konkrete sager, da borgerens perspektiv generelt er godt dokumenteret i sagerne.

For at forløbet i fleksjobordningen målrettet kan udvikle og fastholde borgeren på arbejdsmarkedet, skal forløbet have et konkret jobmål, som borger og sagsbehandler kan arbejde henimod. Rehabiliteringsplanen bør derfor udarbejdes i samarbejde med borgeren. Det er vigtigt, at borgeren involveres i udarbejdelsen af jobmålene, og at det er borgerens egne mål, der er udgangspunktet. Borgerens eget jobmål fremgår i de fleste sager (79 procent), jf. figur 44, men ikke lige så ofte som borgerens eget perspektiv.

Figur 45 viser andelen af sager, hvor borgerens eget jobmål fremgår af den forberedende del af rehabiliteringsplanen fordelt på kommunerne.

Figur 45. Andel sager hvor borgerens eget jobmål fremgår af den forberedende del af rehabiliteringsplanen fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

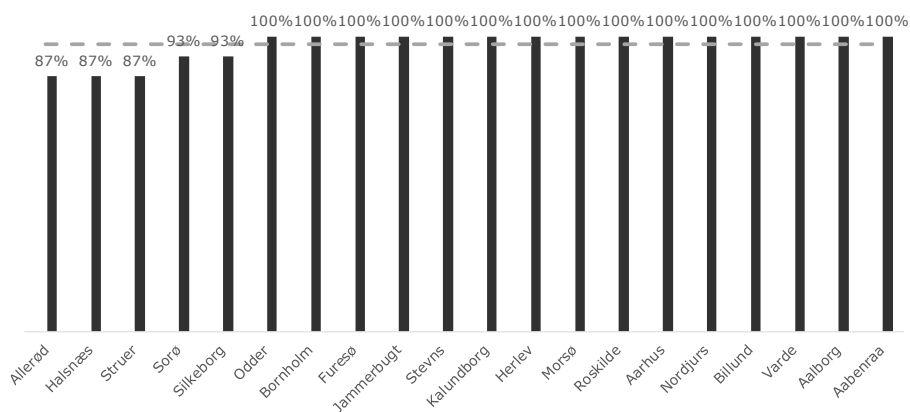
N = 300 sager

Mens alle kommuner i stikprøven i meget høj grad sikrer, at borgerens perspektiv fremstår tydeligt i den forberedende del, så dækker den generelt lidt lavere andel af sager, hvor borgerens jobmål fremgår, over en vis variation på tværs af kommunerne, jf. figur 45.

I tre kommuner fremgår borgerens jobmål af alle de gennemgåede sager, mens det i de to kommuner, der ligger lavest, fremgår i mindre end halvdelen af sagerne.

Figur 46 viser andelen af sager, hvor borgerens eget perspektiv fremgår af den forberedende del af rehabiliteringsplanen fordelt på kommunerne.

Figur 46. Andel sager hvor borgerens eget perspektiv fremgår af den forberedende del af rehabiliteringsplanen fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 300 sager

Figur 46 viser, at langt størstedelen af kommunerne dokumenterer borgerens perspektiv i den forberedende del i 100 procent af sagerne. I tre

kommuner mangler borgerens perspektiv at blive dokumenteret i 13 procent af sagerne

6.2 Borgerens eget perspektiv og jobmål i indstillingen

Figur 47 viser andelen af sager, hvor borgerens eget jobmål og perspektiv fremgår af indstillingen.

Figur 47. Borgerens eget jobmål og perspektiv i indstillingen



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

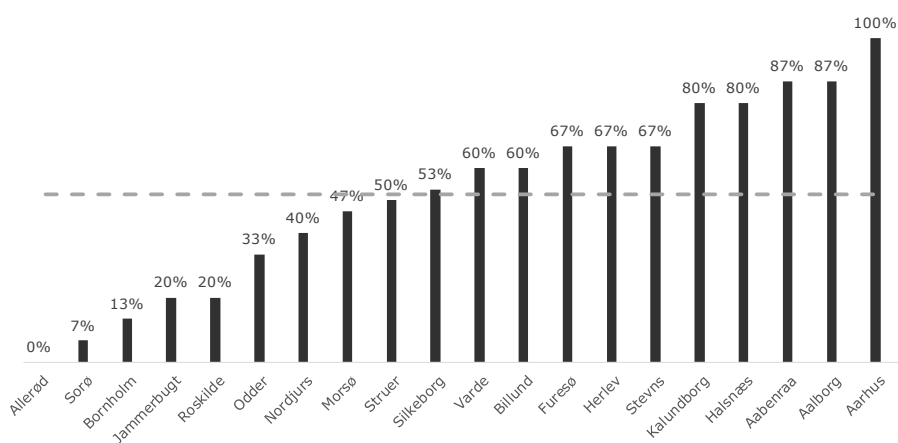
N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Borgerens perspektiv fremgår i 52 procent af de gennemgåede indstillinger. Borgerens perspektiv optræder således sjældnere i indstillingen end i den forberedende del.

Figuren viser også, at der i 83 procent af sagerne fremgår et konkret jobmål af indstillingen. Omfanget af konkrete jobmål er således på niveau med det, vi finder i den forberedende del.

Figur 48 viser andelen af sager, hvor borgerens perspektiv fremgår af indstillingen fordelt på kommunerne.

Figur 48. Andel sager hvor borgerens perspektiv fremgår af indstillingen fordelt på kommunerne



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

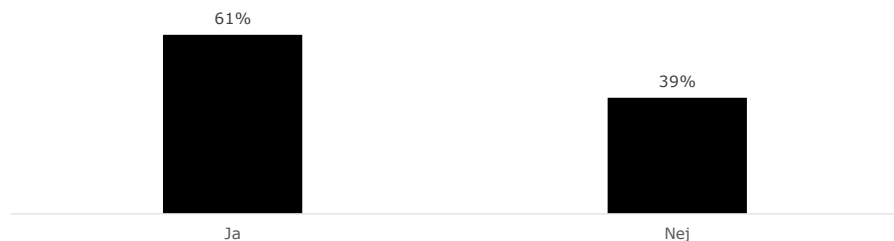
N = 299 sager på grund af en manglende indstilling

Der er en stor variation på tværs af kommunerne i forhold til, hvor ofte borgerens perspektiv fremgår af indstillingen, jf. Figur 48. I fem kommuner er det beskrevet i 80 procent eller flere af sagerne, hvorimod det i fem af kommunerne er beskrevet i 20 procent eller derunder af sagerne.

6.3 Borgerens perspektiv i den seneste jobsamtale

Figur 49 viser, hvorvidt borgerens perspektiv fremgår af seneste samtale for borgere på ledighedsydelse på tværs af kommunerne.

Figur 49. Borgerens perspektiv i seneste samtale på tværs af kommunerne



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N = 140 sager, alle borgere der aktuelt er på ledighedsydelse.

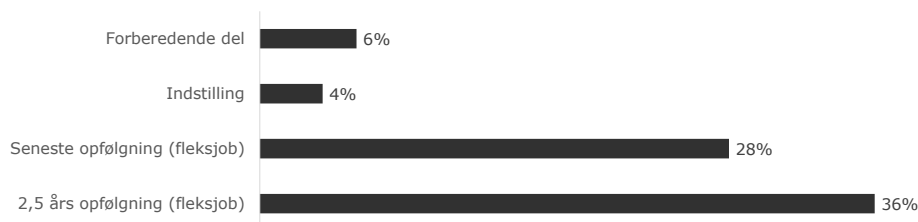
I forbindelse med jobsamtalen kan det være god praksis, at der er fokus på borgerens perspektiv. Borgerens perspektiv fremgår i 61 procent af sagerne af den seneste jobsamtale, jf. Figur 49. Det er en lille stigning fra indstillingen, men stadig betydeligt mindre end i den forberedende del.

6.4 Fokus på borgerens progression gennem alle faser

Borgere, der bliver visiteret til fleksjobordningen, bliver oftest visiteret med et estimat for deres arbejdsevne, som vist i afsnit 4.1.4. Det er intentionen, at der gennem forløbet skal være et fokus på, at der kan ske en progression i borgernes arbejdstimer, hvis det er muligt. Som et led i sags gennemgangen er det derfor blevet undersøgt, hvorvidt kommunerne har fokus på progression i deres dialog med borgeren fra starten af forløbet i den forberedende del og frem gennem forløbet til 2,5 års-opfølgningen for borgere i fleksjob.

Figur 50 viser i hvilket omfang der i sagerne er dokumenteret et fokus på progression gennem de forskellige faser af et fleksjobforløb.

Figur 50. Andel sager med dokumenteret fokus på progression gennem de forskellige faser af et fleksjobforløb



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N: Forberedende del, N = 300. Indstilling, N = 299, på grund af manglende en manglende indstilling. Seneste opfølgning, N = 160, borgere der aktuelt er i fleksjob. 2,5 års vurdering, N = 86, borgere der er i fleksjob og har været visiteret til fleksjobordningen i 2,5 år eller længere.

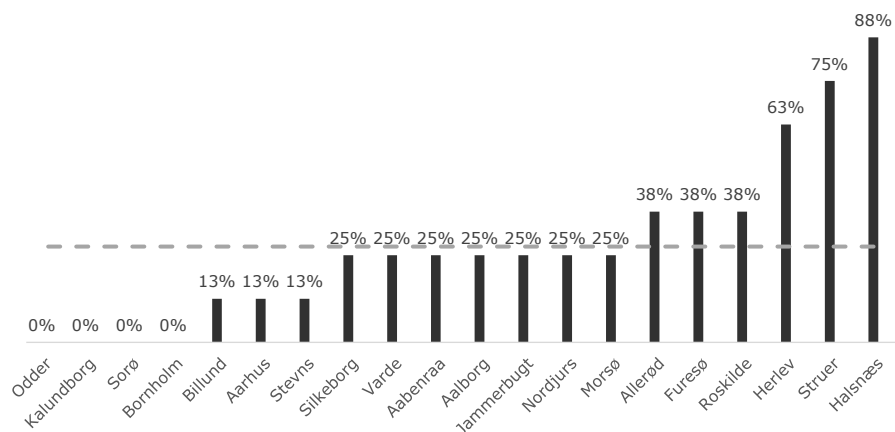
Fokus på progression i løbet af borgerens sag er generelt begrænset, jf. figur 50. I den forberedende del og i indstillingen indgår overvejelser om progression kun i meget få sager, i henholdsvis seks og fire procent af sagerne.

I henholdsvis 11 og 13 af kommunerne indgår overvejelser om progression ikke i nogen af de gennemgåede forberedende dele og indstillinger. I de kommuner, hvor progression indgår hyppigst i den forberedende del, indgår det i henholdsvis 20 og 33 procent af sagerne. I de kommuner, hvor progression indgår hyppigst i indstillingerne, indgår det i henholdsvis 13 og 20 procent af sagerne.

Progression fylder lidt mere senere i forløbet for borgere i fleksjob. Det er dog fortsat kun i 28 procent af sagerne med borgere, der aktuelt er i fleksjob, at der er foretaget en opfølgning, hvor timetal og mulighederne for progression i et fleksjob explicit fremgår at have været drøftet. Ved 2,5 års-opfølgningen for borgere i fleksjob drøftes det i lidt flere sager, men fortsat kun i en mindre del (36 procent).

Figur 51 viser andelen af borgere i fleksjob, hvor der er foretaget en opfølgning med fokus på progression fordelt på kommunerne.

Figur 51. Andelen af borgere i fleksjob hvor der er foretaget en opfølgning med fokus på progression fordelt på kommunerne



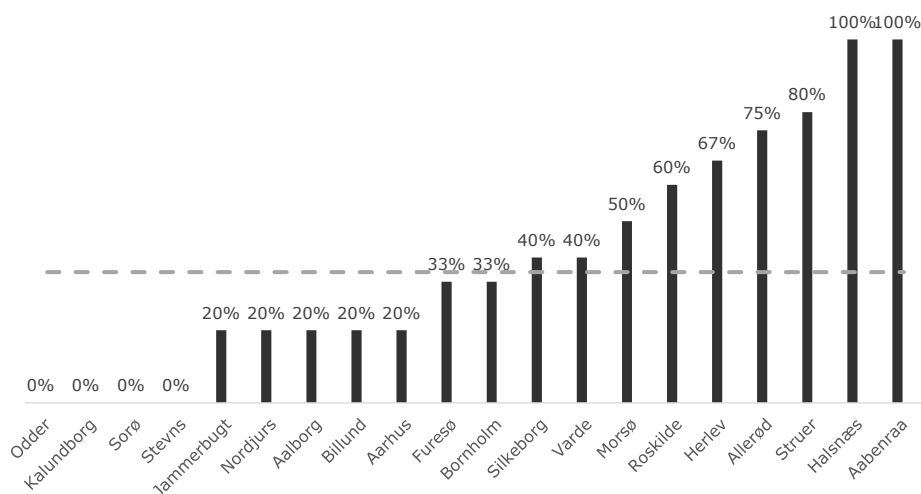
Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 160, borgere der aktuelt er i fleksjob.

Tre kommuner ser ud til i større omfang at have fokus på opfølgning med fokus på progression for borgere i fleksjob. I Halsnæs sker det i 88 procent af sagerne, mens det i Struer og Herlev sker i 75 og 63 procent af sagerne. I syv af kommunerne sker det i 13 procent eller derunder af sagerne (to eller færre af de gennemgåede sager).

Figur 52 viser andelen af borgere i fleksjob med mere end 2,5 års varighed, hvor der i forbindelse med 2,5 års-opfølgningen er drøftet timetal og mulighederne for progression.

Figur 52. Andelen af borgere i fleksjob med varighed på over 2,5 år, hvor der er foretaget en 2,5 års-opfølgning med fokus på progression fordelt på kommuner



Kilde: Sagsgennemgang gennemført af Deloitte

N = 86, borgere der aktuelt er i fleksjob med varighed over 2½ år

Note: Der er få observationer på den enkelte kommune, så figuren skal læses med dette forbehold. Der er mellem 1 og 5 sager pr. kommune.

Der er relativt få observationer per kommune (en tilfem sager i stikprøven), hvorfor forskellene skal analyseres med dette forbehold.

Sagsgennemgangen indikerer dog, at der i en række kommuner er et noget stærkere fokus på progression i forbindelse med 2,5 års-opfølgningen, mens der i en større gruppe af kommuner ikke har kunnet ses et fokus på progression i de gennemgåede sager.

Flere kommuner nævner, at de oplever, at det er vanskeligt at få borgere til at øge arbejdsvenen, når de først er visiteret med et skøn for antallet af arbejdstimer. Kommunerne peger på, at borgeren ofte ikke selv vurderer, at flere timer er realistiske, hvilket vanskeliggør dialogen. Herudover fremhæver nogle kommuner, at det er en barriere, at borgerne ikke har et tilstrækkeligt økonomisk incitament til at øge timeantallet.

7 Administrative forhold

I dette kapitel er undersøgt en række administrative forhold omkring kontering af udgifter til fleksjob og ledighedsydelse samt en række særlige udfordringer omkring beregningen af lønloftet for borgere i fleksjob. Endvidere rapporteres om undersøgelsen af kommunernes ledelsesinformation og ledelsestilsyn på fleksjobområdet.

Konteringen af fleksløntilskud og ledighedsydelse er vigtig for, at kommunerne kan hjemtage korrekt refusion. Derfor har konteringen naturligt været et særligt interesseområde for STAR i denne fokusrevision.

Beregningen af lønloftet for borgere i fleksjob har i dialogen med kommunerne vist sig at være et udfordret område og er derfor også medtaget som særskilt punkt i rapporteringen om fokusrevisionen.

Ledelsesinformation og ledelsestilsyn skal tilsammen dels være med til at understøtte forsvarlig styring og forvaltning, dels sikre at ledelsen har tilstrækkelig viden om blandt andet kvalitet i sagsbehandling, gennemførte indsatser, resultater og målopfyldelse.

Herudover skal især ledelsestilsynet blandt andet sikre en lovmedholdelig og god kvalitet i sagsbehandlingen, effektive sagsgange, korrekt økonomisk forvaltning og skabe grundlag for faglig udvikling og læring blandt medarbejderne på området. Ledelsestilsyn bør endvidere tilrettelægges og fokus defineres på baggrund af en løbende og konkret risikovurdering. STAR har opstillet en række punkter, som er undersøgt for, hvorvidt de indgår i kommunernes ledelsesinformation og ledelsestilsyn.

Samlet viser fokusrevisionen i de 20 kommuner, at:

- Der ikke umiddelbart er problemer med kontering i fleksjobordningen. Tæt på alle sager er konteret korrekt for både fleksjob (98 procent) og ledighedsydelse (99 procent).
- Kommunerne generelt oplever udfordringer i forbindelse med beregning af lønloftet. Kommunerne peger på, at dette især skyldes, at virksomhederne har mange udfordringer med at forstå, hvad der menes med lønloft og normalløn, og de har derefter svært ved at beregne lønloftet. Kommunerne oplever endvidere, at kommunerne er dårligt it-understøttet i forbindelse med beregningen af fleksløntilskud. Endelig efterlyser kommunerne bedre vejledninger for at kunne forklare borgerne betydningen og konsekvensen af lønloftet, normalløn mv.

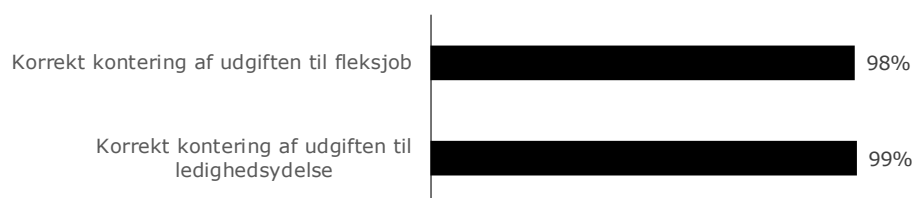
- Kommunernes tilgang til ledelsesinformation er meget varieret. Flertallet af kommunerne laver et udtræk af nøgledatapunkter en gang om måneden. Nogle kommuner har faste temaer i deres ledelsesinformation, mens andre udvælger temaer, hvor der potentielt kan være udfordringer.
- Næsten alle kommunerne har ledelsesinformation på de lovpligtige revurderinger, og at de fleste endvidere har ledelsesinformation på omfanget af indsatsen for ledighedsydelsesmodtagere.
- For alle de øvrige temaer, STAR har udvalgt, gælder det, at de er generelt i mindre grad med i ledelsesinformationen, og det er forskelligt, hvilke den enkelte kommune har med. Information om begrundelse for sanktioner, indhold af indsatsen for ledighedsydelsesmodtagere, borgerens perspektiv, borgerens arbejdsevne, konkrete jobmål og mål for progression indgår dog meget sjældent i ledelsesinformationen.
- I ledelsestilsynet har de fleste kommuner fokus på revurderinger samt refusionshjemtagelsen. Cirka halvdelen af kommunerne kigger også på ventetider til rehabiliteringsteamet, det kompetencefokuserede cv og progression i timetallet.
- De øvrige undersøgte temaer indgår i mindre grad.

7.1 Kontering af udgifter til fleksjob og ledighedsydelse

Kontering af sager på fleksjobordningen er et opmærksomhedspunkt i forbindelse med overgangen til den nye fleksjobordning, da sager skal konteres forskelligt alt efter, om de hører til den nye eller gamle ordning. For borgere visiteret efter den gamle ordning får kommunerne en fast refusionsprocent fra staten for deres udgifter til henholdsvis ledighedsydelse, tilskud til arbejdsgiveren til den fleksjobansattes løn og fleksløntilskud. For borgere visiteret efter den nye ordning får kommunerne en faldende refusionsprocent fra staten afhængig af, hvor længe borgeren har modtaget offentlige ydelser (refusionstrappen). Kommunens refusionsprocent er typisk lavere for borgere visiteret efter den nye ordning. Det er derfor blevet undersøgt i alle sagerne fra stikprøven, om de er konteret på den korrekte kommunale konto.

Figur 53 viser, hvorvidt udgiften til fleksjob og ledighedsydelse er konteret på den korrekte kommunale konto.

Figur 53. Korrekt kontering af udgiften til fleksjob og ledighedsydelse



Kilde: Sags gennemgang gennemført af Deloitte

N: Fleksjob, N = 160 sager. Ledighedsydelse, N = 140 sager.

Figur 53 viser, at der umiddelbart ikke er problemer med kontering i fleksjobordningen. Tæt på alle sager er konteret korrekt for både fleksjob og ledighedsydelse.

Flere kommuner har nævnt, at de tidligere har oplevet mange udfordringer med konteringen, og at de har opdaget fejl i den forbindelse. Det har for en

række kommuner ført til, at de i perioden 2018 til 2019 har gennemgået samtlige sager på deres sagsstamme for at sikre, at de er konteret korrekt. De har sidenhen haft et særligt fokus på, at fejlen ikke opstår igen.

Kommunerne har forklaret, at fejlen ved kontering skete, når en borger skiftede fleksjob eller gik fra fleksjob til ledighedsydelse og tilbage til fleksjob. Fejlen opstod ved, at datoerne blev ændret i fagsystemet til datoen for start i det nye fleksjob. Det betød, at sagerne lagde sig forkert på refusionstrappen, og kommunerne derfor fik forkert refusion. Kommunerne har nu gjort sagsbehandlerne opmærksomme på, at når de opretter nye fleksjob til borgere, der er visiteret tidligere, skal de sikre sig, at den registrerede dato fortsat er visitationsdatoen.

7.2 Særlige udfordringer omkring lønloft

Borgere, der er i fleksjob, kan højst få udbetalt en samlet indtægt, der svarer til lønnen på fuld tid i den pågældende stilling. Fleksløntilskuddet reduceres, når løn og fleksløntilskud tilsammen overstiger den fulde løn. I fleksjobs etableret efter den 1. januar 2013 betaler arbejdsgiveren udelukkende løn for det arbejde, den ansatte udfører i fleksjobbet.

Kommunerne oplever generelt udfordringer i forbindelse med beregning af lønloftet. De beretter i interviewene, at virksomhederne har mange udfordringer med at forstå, hvad der menes med lønloft og normalløn, og virksomhederne har derefter svært ved at beregne lønloftet. Det resulterer i, at flere virksomheder ikke får lønloftet indberettet, eller at der opstår fejl i beregningen. Kommunerne bruger derfor mange ressourcer på at holde kontakt til virksomhederne i den forbindelse og på at sikre, at lønloftet bliver indberettet korrekt. Problematikken omkring lønloftet kan i nogle tilfælde også resultere i fejl i udbetalingerne til borgeren.

Kommunerne forklarer i denne forbindelse også, at de er dårligt it-understøttet i forbindelse med beregningen af fleksløntilskud. I nogle kommuner har det medført, at de beregner alle tilskud manuelt for at sikre mindst mulige fejl. Andre kommuner har valgt at tilkøbe en RPA-robot, der kan hjælpe med at beregne løntilskuddet. Det er kommunernes håb, at overgangen og videreudviklingen af det nye økonomistyringssystem, Kommunernes Ydelsessystem (KY), kan understøtte denne proces.

Kommunerne giver udtryk for, at det er vanskeligt for sagsbehandlerne at forklare borgerne, hvordan fleksløntilskud fungerer, og hvordan normalløn beregnes. Alle kommunerne peger på, at lønloftet og fleksløntilskud er deres største udfordring i fleksjobordningen, og at det er i forbindelse med dette punkt, de har det største behov for nye og bedre vejledninger fra STAR.

7.3 Kommunernes ledelsestilsyn og ledelsesinformation på fleksjobområdet

I forbindelse med fokusrevisionen af fleksjobordningen har Deloitte gennemført et ledelsesinterview med hver af de 20 kommuner. Forud for interviewet har Deloitte på forhånd modtaget en række dokumenter om kommunernes ledelsesinformation og ledelsestilsyn, som er lagt til grund for fokusrevisionen.

Det er i forbindelse med fokusrevisionen undersøgt, om der kan findes en sammenhæng mellem omfang og indhold af kommunernes ledelsestilsyn og ledelsesinformation og de resultater, som sagsgennemgangen har vist om den enkelte kommunes praksis. Det har dog vist sig ikke at være muligt at

identificere en entydig og robust sammenhæng. I nogle få tilfælde kan der være indikationer af, at der er et sammenfald mellem enkelte kommuner, der har et specifikt fokus i ledelsesinformationen og/eller ledelsestilsynet, og en høj placering vedrørende samme parameter i sagsgennemgangen. I disse få tilfælde er det nævnt i forbindelse med gennemgangen i de foregående kapitler.

7.3.1 Ledelsesinformation

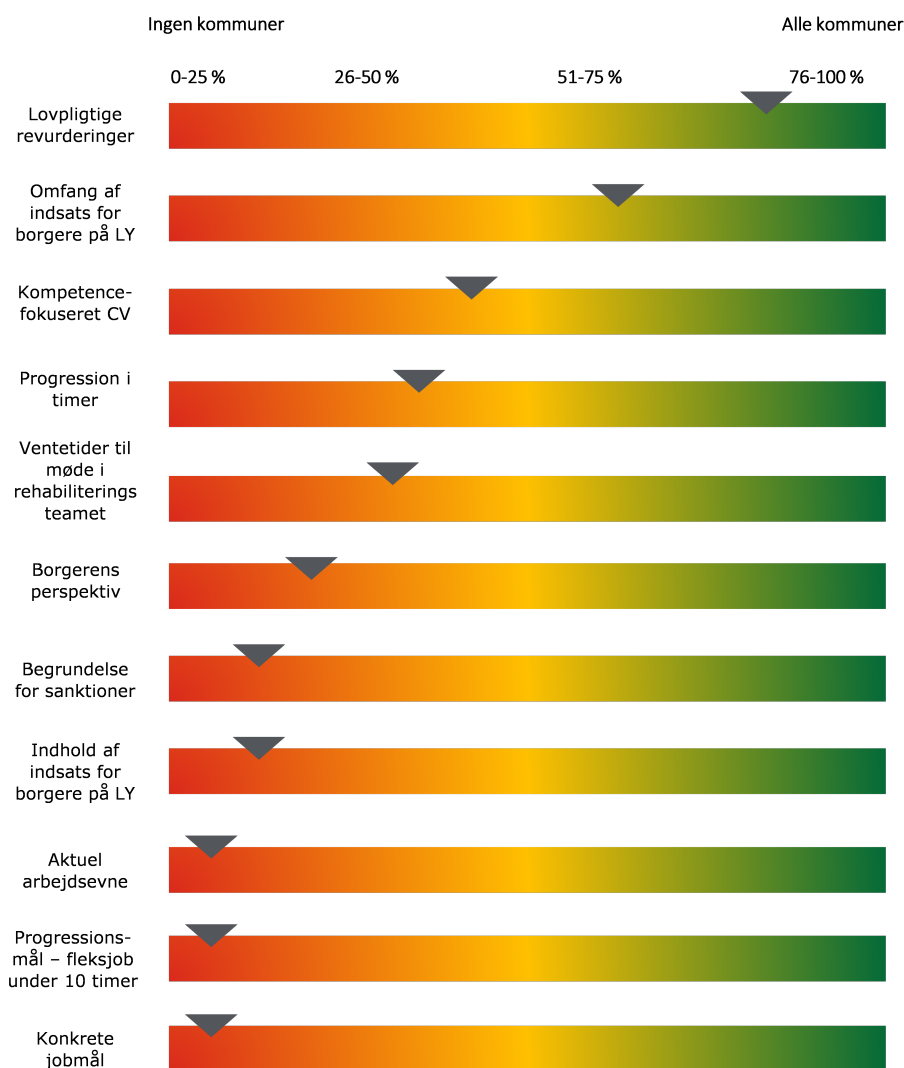
Kommunernes tilgang til ledelsesinformation er meget varieret. Nogle kommuner har i mindre grad systematisk ledelsesinformation på fleksjobområdet, da området er så lille, at de vurderer at kunne skabe overblikket ved at gennemgå/drøfte sagerne og status i teamet.

Størstedelen af kommuner, der bruger ledelsesinformation, laver et udtræk af nøgledatapunkter en gang om måneden. Ledelsesinformation bruger kommunerne derefter både til at orientere deres lokalpolitikere, direktionen i jobcentret og til egen orientering for både ledere og sagsbehandlere.

Nogle kommuner har faste temaer i deres ledelsesinformation, mens andre udvælger temaer, hvor der potentielt kan være udfordringer. Flere kommuner bruger deres ledelsesinformation til at måle sig op imod STARS benchmarkrapport, hvilket giver lederne mulighed for at vurdere, hvordan deres indsats ligger i forhold til andre kommuner.

Figur 54 viser andelen af kommuner, der trækker ledelsesinformation på udvalgte punkter.

Figur 54. Andelen af kommuner, der trækker ledelsesinformation på udvalgte punkter



Kilde: Interview gennemført af Deloitte

N = 20 kommuner

Det er vanskeligt for kommunerne at trække ledelsesinformation på en række af de undersøgte punkter.

Det skyldes, at der i kommunernes it-systemer på nuværende tidspunkt udelukkende kan trækkes kvantitative data. Det betyder for eksempel, at mange kommuner kun kan se i deres ledelsesinformation, hvorvidt der er registreret et cv rettidigt på Jobnet, men de kan ikke trække ledelsesinformation på, hvorvidt det er kompetencefokuseret.

Det medfører, at der på nuværende tidspunkt kun er 30 til 40 procent af kommunerne, der har ledelsesinformation om, hvorvidt cv'erne er kompetencefokuseret. Kommunerne nævner i forbindelse med deres tilgang til ledelsesinformation, at de har behov for bedre værktøjer, hvis de skal kunne trække ledelsesinformation om mere kvalitative aspekter, som for eksempel borgerens perspektiv (20 til 30 procent). Dette vil eventuelt kunne afdækkes ved, at kommunen løbende gennemgår konkrete stikprøver.

At kommunerne har fokus på rettidighed og kvantitative data i deres ledelsesinformation ses for eksempel ved, at der i 80 til 90 procent af kommunerne bliver trukket ledelsesinformation om lovpligtige revurderinger. Ligeledes bliver der trukket information om *omfanget* af aktive indsatser for borgere på ledighedsydelse i 50 til 60 procent af sagerne, hvorimod der kun er ledelsesinformation om *indholdet* af indsatsen i 10 til 20 procent af sagerne.

Begrundelse for sanktioner er også lav (10 til 20 procent), da der som udgangspunkt ikke kan trækkes data om begrundelser i kommunernes systemer. Der kan trækkes data om omfanget af sanktioner, hvilket kommunerne dog heller ikke systematisk bruger i ledelsesinformationen på fleksjobområdet. Enkelte kommuner indikerer, at de ikke/sjældent har behov for at sanktionere på fleksjobområdet, og der er derfor heller ikke behov for at trække ledelsesinformation på området.

7.3.2 Ledelsestilsyn

19 ud af de 20 kommuner gennemfører ledelsestilsyn på fleksjobordningen, mens en enkelt kommune vurderer, at fleksjobområdet i kommunen er så lille, at det i mindre grad er relevant med et egentligt ledelsestilsyn, da ledelsen naturligt er meget tæt på de enkelte sager.

Kadencen for ledelsestilsyn varierer i kommunerne fra en gang i kvartalet, til halvårligt, til en gang om året. Antallet af sager, der bliver udtaget til ledelsestilsyn, varierer også, hvor der dog ofte er fokus på nye medarbejdere og på at have alle sagsbehandlere repræsenteret. I to kommuner bliver samtlige sager gennemgået i dybden af ledere for at sikre kvalitet i sagerne, fremdrift i både ledighedsydelsessager og progression i fleksjobsager.

Kommunerne har overordnet fire forskellige tilgange til at gennemføre ledelsestilsyn: revisionsskema, revisionsskema samt eget tilsyn, temabaseret tilsyn med faste temaer og temabaseret tilsyn med skiftende temaer. De forskellige tilgange gennemgås i tabellen nedenfor.

Tabel 1. Tilgange til ledelsestilsyn

Revisionsskema alene (Sorø, Furesø og Norddjurs)	Tre kommuner benytter alene ledelsestilsynsskema udarbejdet af revisorer i forbindelse med deres ledelsestilsyn. Kommunerne har valgt denne metode, da den sikrer, at der i tilsynet bliver fulgt op på de lovpligtige elementer i sagsbehandlingen. Temaerne i revisionsskemaerne skifter alt efter, hvad revisionen vurderer er vigtigt ud fra loven og udmeldinger fra STAR. Det er derfor ikke altid muligt at følge en udvikling over en længere periode gennem tilsynene, da temaerne ikke er faste.
Revisionsskema og eget tilsyn (Kalundborg, Allerød, Bornholm, Herlev, Stevn, Varde, Aalborg, Billund og Halsnæs)	Ni kommuner benytter både revisionsskemaer og udfører derudover deres eget ledelsestilsyn. Fem af kommunerne forklarer, at grunden til, at de foretager yderligere ledelsestilsyn udover revisionsskemaerne, er, at de gerne vil undersøge kvaliteten i sagerne og ikke "kun" lovmedholdelighed. Det varierer i kommunerne, hvorvidt de laver ekstra tilsyn på sager, der allerede er under tilsyn via skemaerne, eller om det er på andre sager. Deloitte vurderer, at dette er udtryk for en risikovurdering, da kommunerne selv går ind og undersøger, hvilke yderligere opmærksomhedspunkter de har i forhold til at sikre fremdrift i de enkelte sager.

Faste temaer

(Morsø og Odder)

To kommuner gennemfører ledelsestilsyn ud fra faste temaer, der er besluttet i kommunen. De faste temaer tager udgangspunkt i lovmedholdelighed, og der er derfor på nuværende tidspunkt ikke fokus på kvaliteten i sagerne. Tilgangen med de faste temaer betyder, at de kan følge deres performance på de forskellige parametre over længere tid. Deloitte vurderer, at denne tilgang ikke tager højde for en kontinuerlig risikovurdering, da de ikke løbende tager stilling til de kritiske steps i deres sagsbehandling.

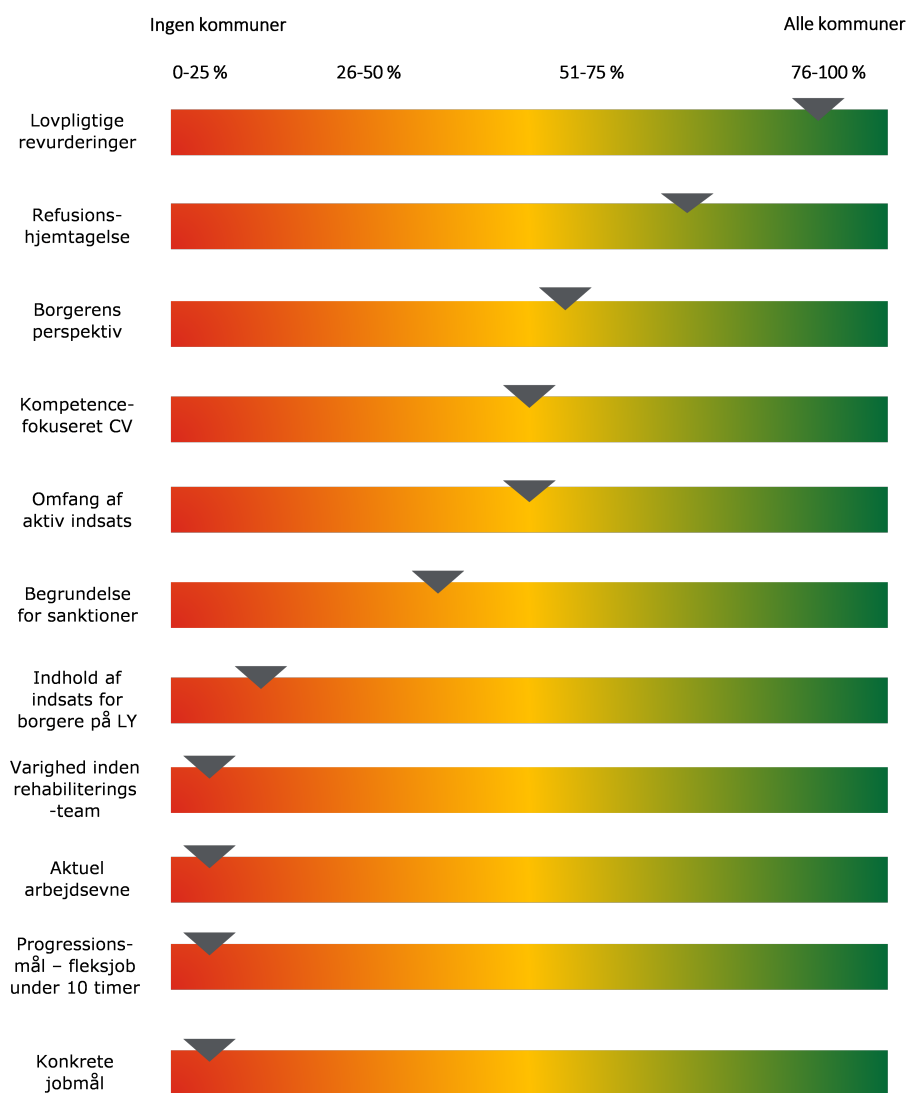
Skiftende temaer

(Jammerbugt, Roskilde, Silkeborg, Struer, Aabenraa og Aarhus)

Seks kommuner benytter en tilgang til deres ledelsestilsyn, hvor de udvælger temaer inden hvert ledelsestilsyn, som de mener vil være relevant at fokusere på. Denne tilgang vurderer Deloitte også er en risikovurdering, hvor lederne vurderer, hvilke temaer der er afgørende for, at sagsbehandlingen skal lykkes, og der sker fremdrift i sagerne. Idet temaerne er løse og derfor kan skifte ved hvert ledelsestilsyn, er det som udgangspunkt ikke muligt at sammenligne performance fra tidligere tilsyn, idet temaerne varierer.

Figur 55 viser, hvor mange kommuner, der udfører ledelsestilsyn på de udvalgte punkter.

Figur 55. Andel kommuner, der udfører ledelsestilsyn på de udvalgte punkter



Kilde: Interview gennemført af Deloitte

N = 20 kommuner

Der er generelt i ledelsestilsynet i højere grad fokus på de mere kvalitative aspekter i ledelsestilsynet sammenlignet med ledelsesinformationen. Dog er de kvantitative elementer og rettidighed fortsat fokuspunkter for mange kommuner.

80 til 90 procent af kommunerne udfører ledelsestilsyn på lovpligtige revurderinger, og 70 til 80 procent af kommunerne udfører det på refusionshjemtagelse. Der er et øget fokus på borgerens perspektiv (50 til 60 procent), et kompetencefokuseret cv (50 til 60 procent) og omfang af aktiv indsats for borgere på ledighedsydelse (50 til 60 procent) sammenlignet med kommunernes ledelsesinformation, hvor alle tre parametre i lavere grad er repræsenteret hos kommunerne.

Begrundelse for sanktioner indgår i 30 til 40 procent af kommunernes ledelsestilsyn, hvilket er betydeligt højere end i ledelsesinformation. Det kan skyldes, at det kvalitative element af begrundelse for sanktionering er nemmere at undersøge i ledelsestilsynet, da der som udgangspunkt ikke kan trækkes data om begrundelser i kommunernes systemer.



Om Deloitte

Deloitte leverer ydelser indenfor revision, consulting, financial advisory, risikostyring, skat og dertil knyttede ydelser til både offentlige og private kunder i en lang række brancher. Deloitte betjener fire ud af fem virksomheder på listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®, gennem et globalt forbundet netværk af medlemsfirmaer i over 150 lande, der leverer kompetencer og viden i verdensklasse og service af høj kvalitet til at håndtere kundernes mest komplekse forretningsmæssige udfordringer. Vil du vide mere om, hvordan Deloitte omkring 312.000 medarbejdere gør en forskel, der betyder noget, så besøg os på Facebook, LinkedIn eller Twitter.

Deloitte er en betegnelse for en eller flere af Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), dets netværk af medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder. DTTL (der også omtales som "Deloitte Global") og alle dets medlemsfirmaer udgør separate og uafhængige juridiske enheder. DTTL leverer ikke ydelser til kunderne. Vi henviser til www.deloitte.com/about for nærmere oplysninger.