

NOTAT

Afrapportering om kommunernes anvendelse af ordningen om seniorførtidspension

18. februar 2019

J.nr. xxx

SYD
MEPE

1. Sammenfatning

Muligheden for tilkendelse af førtidspension efter reglerne om seniorførtidspension bliver anvendt i mindre omfang end forventet. STAR har derfor foretaget en mindre undersøgelse af drivere og barrierer for anvendelsen af ordningen i en række kommuner.

Det er karakteristisk for de kommuner, der anvender ordningen i højere grad end de fleste, at de har både viljen og "evnen"

- En positiv indstilling og udbredt vilje til at anvende ordningen.
- Et godt kendskab til ordningen og en god forståelse for forskellen på reglerne om førtidspension efter de almindelige regler og reglerne om seniorførtidspension

Anbefalinger til udbredelse af ordningen:

- Sikre et godt kendskab til ordningen og en forståelse for forskellen på reglerne om førtidspension efter de almindelige regler og reglerne om seniorførtidspension.
- Kommunerne har rutiner eller arbejdsgange, der sikrer opmærksomhed på at finde de borgere, der er i målgruppen.
- Alle relevante medarbejdere har adgang til kvalificeret faglig sparring.
- Alle relevante sagsbehandlere regelmæssigt informeres om ordningen, så den ikke "glemmes" og så også nye medarbejdere får kendskab til ordningen.

2. Opsamling af viden

- STAR har besøgt fem kommuner, der anvender ordningen i højere grad end gennemsnittet.
- Der er sendt spørgeskemaundersøgelse til de 15 kommuner, der anvender ordningen i meget begrænset omfang eller slet ikke; 13 kommuner har svaret.

De fem kommuner, der anvender ordningen i højere grad end andre

- I alle besøgte kommuner er der en positiv indstilling til ordningen, og udbredt vilje til at anvende den.
- Der er et godt kendskab til ordningen og en god forståelse for forskellen på reglerne om førtidspension efter de almindelige regler og reglerne om seniorførtidspension.
- Nogle af kommunerne havde vanskeligheder med at vurdere omfanget af borgerens arbejdsevne, når der ikke må iværksættes indsatser for at afklare arbejdsevnen.

- Nogle kommuner pegede på, at det er et uvant snævert perspektiv for vurdering af arbejdsevnen i forhold til andre målgrupper, når det ikke skal vurderes, om arbejdsevnen kan udvikles.

Kommuner, der ikke eller kun i mindre grad anvender ordningen:

Punkterne gør sig gældende for en eller flere, men ikke alle kommuner.

- I stedet for seniorførtidspension tilkendes der førtidspension efter de almindelige regler
- Nogle af disse kommuner, kan ikke se, at kravene er anderledes end for de almindelige sager om førtidspension.
- Modtager ingen ansøgninger eller har ingen ansøgere i målgruppen.

Fælles for kommuner, der indgår i undersøgelsen (både de 5 og de 13)

(Punkterne gør sig gældende for nogle, men ikke alle kommuner)

- Har personer i målgruppen som hellere vil blive i eller visiteres til et lille fleksjob.
- Samarbejder med de faglige organisationer om at finde personer i målgruppen.
- Målgruppen er meget lille.

Samlet set peger undersøgelsen på særligt tre barrierer i forhold til at anvende ordningen

- A. Det kan være svært at se forskellen på almindelige sager om førtidspension og seniorførtidspension.
- B. Det kan være vanskeligt at vurdere arbejdsevnen i sager om seniorførtidspension, fordi der ikke må iværksættes tiltag, der kan afklare arbejdsevnen.
- C. Målgruppen er meget lille i forhold til de øvrige målgrupper, hvilket betyder, at
 - ❖ Ordningen kan blive ”overset”, fordi målgruppen er lille i forhold til de øvrige målgrupper
 - ❖ Sagsbehandlerne ikke oparbejder særlige kompetencer i forhold til anvendelse af ordningen

Ad A. Forskellen mellem almindelig førtidspension og seniorførtidspension

- I sager om seniorførtidspension skal alene tages stilling til, om arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat i forhold til de erhverv, den pågældende vil kunne varetage, uden at der iværksættes tiltag, der har til formål at udvikle arbejdsevnen.
- Det skal ikke vurderes, om ansøgeren ville være i stand til at udvikle sin arbejdsevne eller kunne blive i stand til at anvende sin restarbejdsevne ved fx deltagelse i virksomhedspraktik, revalidering eller deltagelse i ressourceforløb.
- Ansøgere med meget begrænset arbejdsevne, kan ikke gives afslag på seniorførtidspension med den begrundelse, at deres arbejdsevne kan udvikles i et lille fleksjob.
- Der skal ses bort fra kravet om, at alle muligheder for at udvikle arbejdsevnen skal være udtømt, og der skal ikke iværksættes beskæftigelsesrettede tilbud.

Ad B. Vurdering af arbejdsevnen i sager om seniorførtidspension

- Den lægelige dokumentation i sagen skal tillægges særlig stor vægt i sager om seniorførtidspension.
- Der kan og bør indhentes yderligere lægelig dokumentation, hvis denne kan bidrage yderligere til at afklare borgerens arbejdsevne.
- Den lægelige dokumentation i sagen beskriver borgerens aktuelle funktionsevne og skånebehov, samt om der er udsigt til forbedringer i funktionsevnen.
- Sammenholdt med borgerens uddannelsesmæssige baggrund, joberfaring m.v. kan jobcentret vurdere, om der er konkrete jobfunktioner borgeren umiddelbart vil kunne varetage på arbejdsmarkedet. (Jobcentret kan eventuelt bede en virksomhedskonsulent om at vurdere mulighederne på arbejdsmarkedet).
- Iværksatte eller planlagte aktiviteter, der har til formål at afklare borgerens arbejdsevne, fortsætter under behandlingen af en ansøgning om seniorførtidspension, og kan dermed bidrage til afklaring af borgerens arbejdsevne.

Ad C. Målgruppen er meget lille

- Ordningen risikerer at blive ”overset”, fordi målgruppen er lille i forhold til de øvrige målgrupper.
- Sagsbehandlerne oparbejder ikke særlige kompetencer i forhold til anvendelse af ordningen.
- Kommunen har pligt til at informere borgerne om ordningen; det sker ikke, hvis den bliver ”glemt”.

3. Anbefalinger til udbredelse af ordningen

- Sikre et godt kendskab til ordningen og en forståelse for forskellen på reglerne om førtidspension efter de almindelige regler og reglerne om seniorførtidspension.
- Kommunerne har rutiner eller arbejdsgange, der sikrer opmærksomhed på at finde de borgere, der er i målgruppen.
- Alle relevante medarbejdere har adgang til kvalificeret faglig sparring.
- Alle relevante medarbejdere regelmæssigt informeres om ordningen, så den ikke ”glemmes” og også nye medarbejdere får kendskab til ordningen.