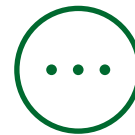




9 gode tiltag

Få gang i tidlig indsats og fast track med gode erfaringer fra ni kommuner



Forord

I efteråret 2015 gennemførte Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering sammen med Deloitte et projekt til understøttelse af fast track og tidlig indsats overfor sygemeldte borgere. Projektet udmøntede sig i en række konkrete redskaber til brug for fast track og tidlig indsats i kommunerne.

Som opfølgning på projektet i 2015 har Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering bedt Deloitte udarbejde denne casesamling, der beskriver, hvordan ni kommuner konkret arbejder med fast track og tidlig indsats. Casesamlingen har til formål at give kommunerne inspiration til, hvordan brugen af fast track og tidlig indsats kan tilrettelægges.

Alle cases er hentet fra kommuner rundt om i landet, der har gode erfaringer på området, og som hver især har udviklet inspirerende tilgange til den tidlige indsats. Tilsammen dækker de ni cases et bredt spekter af fokusområder indenfor arbejdet med tidlig indsats og fastholdelse af sygemeldte borgere. Casesamlingen indeholder konkrete tiltag til:

- **Samarbejde** med virksomheder, lægehuse og kommunerne som arbejdsgivere
Cases: Frederikssund, Vordingborg og Varde Kommune
- **Samtaleteknik** til rundbords- og borgersamtaler
Cases: Helsingør og Lyngby-Taarbæk Kommune
- **Arbejdsgange** og strukturering af fastholdelsesteam
Cases: Hjørring og Kolding Kommune
- **Oplysningskampagne** blandt kommunale ledere og virksomheder
Case: Stevns Kommune
- **Tværfaglighed** i den tidlige indsats
Case: Roskilde Kommune

Alle cases er bygget sådan op, at man let kan danne sig et overblik over, hvordan tiltaget fungerer, og hvilke fordele man kan drage af tiltaget. Nogle af ideerne kan tages i brug med det samme, mens andre er inspiration til, hvordan den tidlige indsats mere overordnet kan tilrettelægges.

God læselyst!



9 gode tiltag

Få gang i tidlig indsats og fast track med gode erfaringer fra ni kommuner

Værktøj til fast track

Fem praktiske værktøjer, der understøtter en ny tilgang til sygefravær

Frederikssund Kommune



Virksomhedsnetværk og lægesamarbejde

Veje til at etablere samarbejde med virksomheder og læger, der virker

Vordingborg Kommune



Samarbejde med kommunens personaleafdeling

Om at skabe et tæt samarbejde med kommunens personaleafdeling

Varde Kommune



Mål for rundbordssamtalen

Tre mål, der kan sikre et brugbart resultat af en fastholdelsessamtale

Helsingør Kommune



Empowerment

Om at understøtte en sygemeldt borgers motivation til fastholdelse

Lyngby-Taarbæk Kommune



Indsats fra uge 1

Når tværgående samarbejde sikrer en indsats allerede fra uge 1

Hjørring Kommune



Fastholdelses-telefonen

En let måde at give arbejdsgivere god og hurtig betjening hver dag, hele dagen

Kolding Kommune



Lederfokus

En simpel metode til at få kontakt med det vigtige niveau af teamledere

Stevns Kommune



Tværfaglighed

Om at inddrage tværfagligt personale i den tidlige indsats

Roskilde Kommune





Værktøjer til fast track

Ved hjælp af en række konkrete værktøjer, der understøtter brugen af fast track, har fastholdelsesteamet i Frederikssund Kommune arbejdet på at skabe praksisændring på kommunens egne arbejdspladser.



Ideen

I Frederikssund Kommune har implementeringen af en række værktøjer været med til at skabe en ny praksis for håndteringen af sygefravær på kommunens arbejdspladser.

Værktøjerne virker ved at gøre det let for de lokale ledere at indstille til fast track og løbende følge op på den tidlige indsats. Udover at være en lavpraktisk hjælp til for eksempel sygefraværssamtale og kontakt ved langvarig sygdom understøtter værktøjerne en mere bred dialog om sygefravær på arbejdspladsen, der er med til at skabe større villighed til at inddrage jobcentret som medspiller under sygefraværet. Jobcentrets fastholdelsesteam understøtter brugen af værktøjerne ved blandt andet at invitere sig selv ud på de kommunale arbejdspladser for at drøfte handlemuligheder med arbejdsgiver og medarbejder.



Sådan gør vi

Udviklingen af værktøjerne er foretaget i regi af et projekt om udvikling af fast track, der er gennemført af Frederikssund Kommune i samarbejde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og Deloitte. Værktøjerne er tilgængelige for alle kommuner på styrelsens hjemmeside og inkluderer:

- *Personaleadministrativ vejledning*. En letlæselig guide til, hvad en leder skal gøre for at bruge fast track.
- *Skabelon til sygefraværssamtalen*. Skabelonen giver input til, hvad samtalen kan handle om, og giver lederen mulighed for let at dokumentere samtalen og eventuelle aftaler.
- *Skabelon til indstilling til fast track*. Skabelonen kan bruges direkte i en e-mail og gør det let for lederen at indstille til fast track.
- *Kontaktnotat ved langvarig sygdom*. Notatet er en skabelon til den opfølgende kontakt til medarbejderen og skal lette arbejdet med at strukturere og dokumentere kontakten.
- *Beskrivelse af arbejdsgange*. En fuld beskrivelse af de arbejdsgange, der skal til for at anvende fast track.

Tilsammen gør værktøjerne det nemmere for de lokale ledere at indføre nye arbejdsgange, hvor der reageres tidligt på sygefravær. Ved at skabe grundlag for en ændret praksis på området skubber værktøjerne til kulturen blandt ledere og medarbejdere. Det bliver tydeligere for arbejdspladsen, hvorfor det er en fordel at inddrage jobcentret, også før sager bliver til en sygedagpengesag ved arbejdsgiverperiodens udløb.



Det har vi opnået

Frederikssund Kommune peger på, at anvendelsen af værktøjerne støtter lederne i brugen af fast track på kommunens arbejdspladser, og at værktøjerne har givet et øget fokus på tidlig indsats og ført til flere henvendelser fra de lokale ledere.

Værktøjerne har også været med til at skabe en mere klar opfattelse i kommunen af, at jobcentret har en relevant og vigtig rolle tidligt i et sygefraværsløb. Værktøjerne har i den forbindelse givet anledning til et tættere samarbejde mellem jobcentret, personaleafdelingen og de decentrale ledere.



Det har vi lært

Frederikssund Jobcenter påpeger, at der kan være en opfattelse på arbejdspladserne af, at jobcentret ikke skal blande sig i sygefravær, hvilket kan være en udfordring for udbredelsen af tidlig indsats. En stor del af arbejdet med at udbrede fast track og tidlig indsats er derfor at give medarbejdere og ledere en ny ide om, hvad jobcentret kan. Jobcentret har blandt andet arbejdet tæt sammen med både tillidsrepræsentanter og kommunens personaleafdeling i forbindelse med projektet. Samtidig samarbejder jobcentret med personaleafdelingen om undervisning af kommunens ledere i håndteringen af sygefravær.

Frederikssund Jobcenter har desuden lagt vægt på, at fast track er en ledelsesopgave, og vurderer ikke, at fast track kommer i gang uden ledernes initiativ og opmærksomhed. Den information, der gives i Frederikssund Kommune fokuserer derfor ikke alene på fordelene, men også på ansvar og initiativ. Her er det en fordel, at værktøjerne konkret støtter ledernes daglige opgaver i forbindelse med sygdom.

Kontaktperson i kommunen

Martin Krogh Andersen
Tlf.nr: 47 35 10 27

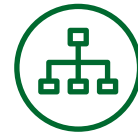
Redskaber til fast track

På STARs hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon til indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.



Virksomhedsnetværk og lægesamarbejde

Tidlig indsats kræver et velfungerende samarbejde mellem de aktører, borgeren møder. I Vordingborg Kommune har to projekter fremmet samarbejdet med læger og virksomheder og ført til øget brug af tidlig indsats.



Ideen

Et velfungerende og gensidigt samarbejde med læger og virksomheder er blevet endnu mere relevant for jobcentrene med målet om en stærkere tidlig indsats overfor sygemeldte borgere. Vordingborg Kommune valgte derfor i 2015 at sætte to projekter i gang, der har til formål at styrke disse samarbejder.

Det ene projekt har til formål at fremme jobcentrets indblik i virksomhedernes behov for dermed at styrke samarbejdet med erhvervslivet. Projektets omdrejningspunkt er et netværk af fire private og fem offentlige arbejdsgivere i kommunen, der mødes en gang i kvartalet og drøfter jobcentrets muligheder for at give den bedste service til virksomhederne i forbindelse med sygemeldinger.

Det andet projekt er gennemført sammen med et lægehus i kommunen. Formålet er at opnå en tidlig kontakt med relevante borgere i risiko for sygemelding og at opnå en større grad af fælles sprog med lægerne. Lægerne kan således sætte patienter med risiko for sygemelding i kontakt med jobcentret med henblik på en tidlig indsats, hvis patienten ønsker det. Hvis borgeren siger ja, sættes et møde op i lægehuset mellem borger, læge og jobcenter.



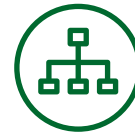
Sådan gør vi

Virksomhedsnetværket har været i gang siden april 2015. Projektet gennemføres af en projektleder i samarbejde med kommunens fastholdelseskonsulent. Netværket holder møde med jobcentret en gang i kvartalet af cirka to timers varighed. Dagsordenen til møderne tager udgangspunkt i virksomhedernes ønsker og behov, og jobcentret har på den måde fået indblik i og kendskab til virksomhedernes behov i forbindelse med sygefravær. Jobcentret har fortalt om lovgivning og tilbud, hvilket har givet virksomhederne indsigt i og viden om de muligheder, der kan anvendes til at fastholde medarbejdere.

Virksomhederne i netværket blev rekrutteret med udgangspunkt i et åbent hus-arrangement i jobcentret, hvor den nye fast track-ordning blev introduceret. Ved arrangementet blev muligheden for at deltage i netværket tilbudt til virksomhederne, og resultat blev, at ni virksomheder i dag er med i netværket.

Samarbejdsprojektet med lægehuset forløber parallelt med netværksprojektet. Ideen er at få tidlig kontakt med borgere, der kan have glæde af fastholdelsestiltag. Konkret foregår samarbejdet sådan, at lægerne og jobcentret holder et møde hver tredje uge. Her medbringer lægerne en oversigt over patienter, som de mener kan have brug for tidlig indsats eller vejledning fra jobcentret. Alle patienter har givet lægen accept til, at de må drøfte den enkeltes situation med jobcentret. Mødet tager cirka to timer, og der tales om cirka 10-25 patienter/sygemeldte borgere per møde.

På mødet afklares borgerens arbejdssituation, og borgeren tilbydes en indsats, hvis det er relevant. Indsatsen iværksættes umiddelbart efter mødet.



Det har vi opnået

Vordingborg Kommune peger på, at der er opnået flere fordele ved projekterne. For det første har virksomhederne i netværket fået grundlæggende viden om mulighederne i et styrket samarbejde med jobcentret. Gennem netværket er det desuden lykkedes at viderebringe budskabet om jobcentrets arbejde til kommunens erhvervsliv. Det har samlet set haft en effekt i forhold til kendskab til og anvendelse af den tidlige indsats i forhold til at fastholde medarbejdere.

For det andet har jobcentret fået større indblik i virksomhedernes behov for oplysning, og kommunikationsvejen mellem jobcentret og arbejdsgiverne er gjort tydelig. Netværksdeltagerne har således fået en kontaktperson i jobcentret.

Vordingborg Kommune vurderer, at projektet med lægehuset i høj grad har bidraget til at skabe et fælles sprog mellem jobcentret og lægerne. Det er blandt andet opnået igennem drøftelse af borgernes situation og samtale om at finde fælles løsninger for borgerne. Det betyder, at jobcentret har mulighed for at tilbyde vejledning og tidlig indsats til borgere, der har behov for det, hvilket kan forebygge sygemelding. I forbindelse med sygemelding har jobcentret mulighed for at starte tidlig opfølgning (fast track).



Det har vi lært

Vordingborg Kommune mener, at formidling og oplysning er centrale elementer til at få tidlig indsats og fast track til at lykkes, og det er oplevelsen, at der er fordele ved at arbejde i netværk og få relationer til samarbejdspartnere, der kan bidrage med input til, hvad der virker – set fra deres synsvinkel. Det har givet et nyt fællesskab og en gensidig forståelse af hinandens arbejde og af samarbejdet generelt. Konkret har jobcentret anvendt virksomhedsnetværkets input i nye foldere om tidlig indsats målrettet virksomheder og borgere.



Eksempel fra kommunen

En kvinde har konsulteret sin læge flere gange. Lægen vurderer, at der er risiko for, at kvinden ender med at blive sygemeldt på grund af stress, hvis ikke der sættes ind med tiltag. Lægen orienterer om sit samarbejde med jobcentret, og kvinden giver samtykke til, at lægen må drøfte hendes situation på deres næste møde. Kort efter mødet etablerer jobcentret kontakt først til kvinden og dernæst arbejdsgiveren. Med udgangspunkt i samtalerne tilbydes kvinden blandt andet at deltage i tilbud i jobcentret – et forløb, hvor der arbejdes med stresshåndtering. Kvinden undgår sygemelding. Lægen får tilbagemelding om indsatsen.

Kontaktperson i kommunen

Susanne Birksteen
Tlf.nr: 54 85 41 59 / 20 55 22 65
E-mail: birk@vordingborg.dk

Redskaber til fast track

På STARs hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon til indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.



Samarbejde med kommunens personaleafdeling

I Varde Kommune har jobcentret sat ekstra ressourcer af til den tidlige indsats overfor kommunens egne ansatte. Særligt kommunens personaleafdeling er blevet en vigtig samarbejdspartner.



Ideen

Varde Kommune er den største arbejdsplads i Varde. Med cirka 70-80 løbende sygemeldinger fra ansatte i kommunen udgør de kommunale medarbejdere en markant del af jobcentrets sygedagpengesager. Derfor har jobcentret valgt at tilbyde en særlig tidlig indsats til denne målgruppe.

Den tidlige indsats betyder, at jobcentrets team kan rykke ud med kort varsel, når en kommunal arbejdsgiver henvender sig om en syg medarbejder. Henvendelsen sker til en direkte kontaktperson i jobcentret. Samme dag som henvendelsen kommer, kontaktes borgeren af jobcentret, og indenfor en uge afholdes en rundbordssamtale. Under rundbordssamtalen bliver medarbejder, arbejdsgiver og jobcenter enige om en plan for tilbagevenden til arbejdet.



Sådan gør vi

At kunne deltage i møder med kort varsel og tage ud i virksomheder til rundbordssamtaler kræver fleksibilitet og tid. For at opnå den rette indsats har jobcentret derfor valgt at ansætte tre rådgivere, der kun behandler sygemeldinger fra kommunen. De tre rådgivere har cirka samme antal sager som timer om ugen, det vil sige 37 sager til en fuldtidsansat. Det svarer til omkring 10-15 procent færre sager end de øvrige sagsbehandlere på sygedagpengeområdet i kommunen.

Den mindre sagsstamme giver rådgiverne mulighed for at planlægge fleksibelt og for at tage tid ud til at deltage i rundbordssamtaler. Flexibiliteten betyder også, at kommunen som del af samarbejdet med arbejdspladserne har kunnet tilknytte faste rådgivere til særligt de store arbejdspladser. Således kan store skoler for eksempel selv gå ind i kommunens fælles

Outlookkalender og booke et møde med en rådgiver uden at ringe først.

Et andet vigtigt element, der understøtter den tidlige indsats, er jobcentrets samarbejde med kommunens personaleafdeling. Samarbejdet koordineres gennem en styregruppe for den tidlige indsats, der består af repræsentanter fra jobcenter og personaleafdeling. I styregruppen koordineres den kommunale sygefraværspolitik med jobcentrets indsats. Samarbejdet opleves at have stor betydning for den konkrete sagsbehandling. Dét at indsatsen er koordineret, gør det lettere at finde løsninger, for eksempel omplacering, praktik, løntilskud eller delvis raskmelding. Rådgivernes faste samarbejde med kommunale arbejdspladser betyder også, at de lærer personaleafdelingens medarbejdere at kende. Det giver et stærkere samarbejde, hvor personaleafdelingen får stadig større kendskab til jobcentrets kompetencer og tilbud.

Som en del af arbejdet med at oprette en tidlig indsats kører jobcentret en løbende oplysningskampagne. Det sker gennem personaleafdelingen, der henviser afdelingsledere til jobcentret, når de ser en relevant sag. Men jobcentret har også selv deltaget over tre omgange i lederfora i kommunen, hvor de har fortalt om mulighederne ved en tidlig indsats.



Det har vi opnået

Med prioriteringen af indsatsen overfor kommunens medarbejdere har jobcentret i Varde Kommune konkret kunnet hæve serviceniveauet for denne gruppe. Der bliver således holdt rundbordssamtaler i alle relevante sager, og rådgiverne har mulighed for at reagere fleksibelt og hurtigt på henvendelser.

I kombination med samarbejdet med personaleafdelingen har prioriteringen hævet andelen af virksomhedsrettede indsatser og delvise raskmeldinger markant blandt kommunens medarbejdere. Mens andelen lå på 20-25 procent inden indsatsens opstart, er nu cirka 50 procent af de kommunale medarbejdere tilknyttet egen arbejdsplads under sygmeldingen gennem praktik eller delvis raskmelding.



Det har vi lært

Varde Kommune peger på, at erfaringerne fra samarbejdet med kommunen har affødt en række andre samarbejder i Varde. Man har således kunnet bruge modellen med en tidlig, fleksibel indsats og direkte kontaktperson i forhold til andre store private og offentlige virksomheder i kommunen, for eksempel sygehuse og produktionsvirksomheder. Kommunen ønsker nu at udvide indsatsen til en endnu større kreds.

Erfaringerne viser, at det ikke er alle lokale arbejdspladser, der fra starten kan se ideen med at samarbejde med jobcentret. Derfor er oplysningskampagnen og samarbejdet med personaleafdelingen vigtige elementer. Når den tidlige indsats ikke bare er jobcentrets agenda, men en del af kommunens sygefraværspolitik, er det lettere at nå ud til alle kommunens virksomheder.

Kontaktperson i kommunen

Lilian Hinsch
Tlf.nr 3035 4037
E-mail: lihi@varde.dk

Redskaber til fast track

På STARs hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon til indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.



Mål for rundbordssamtalen

Et væsentligt punkt i tidlige indsatser og fastholdelse er rundbordssamtalen mellem arbejdsgiver, medarbejder og fastholdelseskonsulent. I Helsingør Kommune styres samtalen med tre simple og hjælpsomme mål.



Ideen

Når en fastholdelseskonsulent kontaktes af en privat eller offentligt arbejdsgiver eller sagsbehandler i Helsingør Kommune planlægges et møde indenfor 48 timer. Ideen er, at fastholdelseskonsulenten skal støtte arbejdsgiver og medarbejder i at finde et fælles afsæt for, at medarbejderen kan vende tilbage til eller fastholdes i sit job.

Fastholdelseskonsulenten har tre klare mål med mødet, der præsenteres for delta-gerne ved mødets start. Det første mål er at skabe en fælles opfattelse af situationen. Fastholdelseskonsulenten bruger en trappemodell til formålet. Hvis arbejdsgiver og medarbejder ikke placerer medarbejderen ens på trappen, er det tegn på, at parterne har brug for at opnå en fælles forståelse af situationen.

Det andet mål er, at der skal være en plan for tilbagevenden. Hvis der er enighed om situationens karakter, er det også muligt at blive enige om, hvordan medarbejderen over tid kan komme tilbage på arbejde eller opnå fastholdelse.

Det tredje mål er, at der skal indgås en aftale om det videre forløb. For at sikre, at sagen ikke går i stå, skal det, når mødet er slut, være tydeligt, hvem der gør hvad og hvornår.



Sådan gør vi

I Helsingør Kommune har man valgt at have en fastholdelseskonsulent, der kun arbejder med fastholdelse og ikke sagsbehandling. Det giver konsulenten mulighed for at reagere hurtigt på henvendelser og arbejde fleksibelt med sagerne, for eksempel kan fastholdelseskonsulenten hurtigt sætte et ekstra møde op, hvis der viser sig at være brug for det. I Helsingør Kommune lægges der vægt på, at konsulenten har et godt blik for arbejdsgiverens perspektiv – det er vigtigt for at kunne indgå en aftale, der giver mening for såvel borgeren som virksomheden.

Når fastholdelseskonsulenten kommer til en rundbordssamtale, er den første opgave at stille de rigtige spørgsmål, der giver parterne et nyt blik på sagen. Det handler ofte om at se efter nye måder at tilrettelægge arbejdet på og pege på mulige forløb, der kan gøre det overskueligt og meningsfuldt for både medarbejder og arbejdsgiver at sætte gang i en tilbagevenden. Det centrale punkt her er at skabe enighed om, hvad der er muligt. Især i sager med depression, angst og stress, der kan være arbejdsrelateret, er det vigtigt, at fastholdelseskonsulenten sætter kræfter ind på at finde en fælles forståelse af situationen og et fælles syn på mulighederne mellem parterne. Det er ofte her kimen til en raskmelding ligger.

Fastholdelseskonsulenten bruger i samtalen en trappemodell. Modellen er et overblik over alle stadier mellem raskmelding og kronisk uarbejdsdygtighed, som parterne kan bruge til tale ud fra. Konsulenten bruger den til at skabe afklaring om eventuelle skæve forventninger til mulighederne for støtte og til at arbejde på enighed mellem aktørerne om, hvor på trappen medarbejderen ligger. Med udgangspunkt heri kan aktørerne kigge i konsulentens tilbudskatalog og se efter det rette tilbud på det niveau, som medarbejderen befinder sig på.



Det har vi opnået

Helsingør Kommune vurderer, at den strukturerede rundbordssamtale sikrer et konkret og handlingsorienteret udbytte af samtalen. Samtidig medvirker samtalen til at opnå en mere holdbar plan, fordi der i samtalen er et stærkt fokus på enighed og fælles opfattelse mellem arbejdsgiver og medarbejder. Den fælles opfattelse er på sin side afklarende i forhold til handlemuligheder og sikrer derfor ofte en mere målrettet indsats.

Det er kommunens oplevelse, at arbejdet med hurtigere tilbagevenden og fastholdelse kan ses i kommunens faldende antal sager indenfor sygedagpengeområdet. Helsingør Kommune peger også på, at det blandt de sygemeldte er oplevelsen, at de får professionelle råd og vejledning allerede fra første møde.



Det har vi lært

Helsingør Kommune peger på, at fastholdelseskonsulentens evne til at se alle parternes interesser og sørge for løsninger, hvor både medarbejder og arbejdsgiver kan se mening med indsatsen, er helt afgørende. Derudover har hurtig kommunikation mellem arbejdsgiver og jobcenter stor betydning for, om fastholdelsesordningen bliver brugt.

Kommunen oplever også, at klare snitflader mellem fastholdelseskonsulenten og sagsbehandlerne giver en mere fokuseret og fleksibel indsats. Det betyder blandt andet, at fastholdelseskonsulenten i de situationer, hvor det er påkrævet, kan holde flere møder i samme sag eller på samme arbejdsplads med korte intervaller, som eksemplet nedenfor illustrerer.



Eksempel fra kommunen

En kommunal arbejdsplads kontakter kommunens fastholdelseskonsulent og oplyser, at de er bekymrede på grund af et stort sygefravær blandt deres personale.

Fastholdelseskonsulenten og lederen afholder et par møder, hvor de diskuterer mål, plan og roller. Derefter indkaldes alle, der har været sygemeldt indenfor de seneste seks måneder, til en rundbordssamtale. For at markere, at der ikke er tale om aktuelle sygemeldinger, vælger arbejdsgiver at kalde det en omsorgssamtale. Fastholdelseskonsulenten benytter en struktur for samtalerne, der fokuserer på fælles forståelse og aftaler. Møderne ender med at føre til indsatser i alle sager. Efter hvert møde aftales det, hvem der gør hvad, og der aftales et opfølgingsmøde fire uger senere. Efter 4-5 måneder er sygefraværet halveret i afdelingen.

Kontaktperson i kommunen

Hassan Anbohi
Tlf.nr 4928 3715
E-mail: han25@helsingor.dk

Redskaber til fast track

På STARs hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon til indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.



Empowerment i tidlig indsats

I Lyngby-Taarbæk Kommune er den tidlige indsats indrettet efter at give borgeren de bedste muligheder for selv at træffe sine valg. Det har givet gode indsatser og holdbare løsninger.



Ideen

Når sygemeldte medarbejdere taler med deres arbejdsgivere om raskmelding, er temaet ofte, hvornår de forventer at være klar til at vende tilbage på job. De får sjældent overvejet, om arbejdet muligvis kan ændres med henblik på en hurtig opstart og eventuelt en mere langtidsholdbar arbejdsituation. I Lyngby-Taarbæk Kommune har fastholdelseskonsulenten derfor valgt en tilgang, der skal støtte medarbejderen i at opdage sine handlemuligheder i forhold til at skabe forandring.

Den empowermentorierede tilgang fokuserer på borgere med arbejdsrelateret sygdom eller med problemstillinger som stress, angst og depression. Ideen er at give borgeren en særlig opstartssamtale inden et eventuelt rundbordsmøde, hvor arbejdsgiveren er til stede. Under opstartssamtalen hjælper fastholdelseskonsulenten medarbejderen til at se fremad og opnå et klart billede af valgmulighederne, og hvordan et fremtidigt arbejdsliv kan se ud.



Sådan gør vi

Kommunen har ansat en fastholdelseskonsulent, der varetager den tidlige indsats. Jobcentret har valgt at fokusere indsatsen på borgere, hvor helbredsproblemerne er arbejdsrelaterede eller skyldes stress, angst eller depression. Det særlige fokus skyldes, at det ofte er disse grupper, der har behov for at omlægge deres arbejde for at opnå en hurtig opstart og langtidsholdbar raskmelding.

For at nå den rette målgruppe screener fastholdelseskonsulenten alle borgere, når de indkaldes til et fælles informationsmøde for sygemeldte i kommunen cirka seks uger efter første sygedag. De borgere, der er i målgruppen, indkaldes til en individuel samtale efter mødet.

Den individuelle samtale skal gå forud for et rundbordsmøde med arbejdsgiveren. Den har fokus på at støtte borgeren i at blive en aktiv medspiller i forløbet og opdage sine handlemuligheder. De vigtigste punkter i samtalen er følgende:

1. Hvilken situation kommer du fra? Her spørger fastholdelseskonsulenten ind til borgerens nuværende situation, det vil sige sygdomsbehandling, arbejdsstilling og tidligere arbejdsopgaver, og hvordan dialogen med arbejdsgiver er.

2. Hvor skal du hen? Her spørger fastholdelseskonsulenten ind til, hvilke muligheder borgeren ser for sig. Det handler om at finde ud af, hvad borgeren selv mener kan lade sig gøre. I den sammenhæng er det vigtigt både at fokusere på den fremtidige arbejdsituation og se på det nuværende udgangspunkt og overveje, hvad borgeren mener, han eller hun kan her og nu.

3. Hvad siger arbejdsgiver? I denne del af samtalen handler det om at overveje, hvilket forslag borgeren vil komme med til arbejdsgiveren. Det kan godt være en del af opgaven for fastholdelseskonsulenten i denne del at hjælpe borgeren til at tro på, at der kan findes en løsning med arbejdsgiveren, for eksempel dele erfaringer med borgeren, der viser, at arbejdsgivere ofte gerne vil finde en løsning, der er holdbar og møder medarbejderens behov.



Det har vi opnået

Lyngby-Taarbæk Kommune peger på, at den empowermentorierede tilgang er en måde at få medarbejder og arbejdsgiver til at samarbejde om en tidligere opstart og en mere langtidsholdbar arbejdssituation. Resultatet er en klar økonomisk gevinst for både kommune, medarbejder og arbejdsgiver.

Ofte er det kun borgeren selv, der ved, hvad der skal til for at komme videre, og kommunen oplever, at den empowermentorierede tilgang netop er en måde at bringe denne viden i spil. Måske er nogle borgere kørt fast i en forestilling om, hvad der kan lade sig gøre, og her er en empowermentorieret tilgang nyttig til at hjælpe dem ud af de faste forestillinger.

Den individuelle samtale giver desuden borgerne et trygt rum til at tænke på en ny måde. Dermed kan man støtte dem i at føle sig klar til en snak med arbejdsgiveren om, hvilke behov de har. Den empowermentorierede samtale har fokus på aktuelle og reelle handlemuligheder, og Lyngby-Taarbæk Kommune oplever derfor også, at tilgangen ofte har en positiv effekt i de situationer, hvor dialogen mellem medarbejderen og arbejdsgiveren er gået i stå.



Det har vi lært

Kommunen peger på, at den empowermentorierede samtale kræver en fastholdelseskonsulent med gode personlige og rådgivningsfaglige kompetencer. Konsulenten skal således være i stand til at opnå og holde en god kontakt med borgeren, så det bliver muligt også at komme ind på eventuelt svære spørgsmål uden at undvige dem, hvis borgeren bliver berørt. Her handler det om at anerkende borgerens reaktion og turde blive i det.

Derudover vurderer Lyngby-Taarbæk Kommune, at når rundbordssamtalen skal finde sted, er det vigtigt, at fastholdelseskonsulenten har et godt kendskab til lovgivningen og de aktuelle muligheder. Fastholdelseskonsulenten skal være i stand til så vidt muligt på stedet at afgøre, hvad der kan lade sig gøre med hjælp fra kommunen. Af den grund har fastholdelseskonsulenten i Lyngby-Taarbæk Kommune også normal sagsbehandling ved siden af fastholdelsessagerne.

Kontaktperson i kommunen

Helle Grønberg
Tlf.nr 4597 3461
E-mail: hgr@ltk.dk

Redskaber til fast track

På STARs hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværsamtale
- 4) Skabelon for indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.



Indsats fra uge 1

I Hjørring Kommune tilbydes sygemeldte medarbejdere en indsats, der sættes i gang allerede en uge efter første sygefraværsdag. Tilbuddet om den tidlige indsats er et resultat af en prioriteret sygefraværspolitik, hvor Hjørring Kommune som arbejdsgiver investerer i tilbud fra kommunens job- og sundhedscentre.



Ideen

En omfattende sygefraværspolitik har i Hjørring Kommune medført nye samarbejder og investeringer i nedbringelsen af sygefravær i kommunen. Kommunen har blandt andet investeret i en indsats, der sættes i gang allerede en uge efter første sygefraværsdag og afsluttes efter 5-6 uger.

Indsatsen består af en kombination af tilbud fra jobcentret og sundhedscentret og tilrettelægges individuelt i tæt samarbejde mellem den ansatte, lederen, tillidsrepræsentanten, jobcentrets fastholdelseskonsulent og sundhedsfagligt personale.

Efter lovende resultater ved en afprøvning af den tidlige indsats i dele af ældreplejen valgte kommunen gradvist at udrulle den til hele organisationen. Hjørring Kommune vurderer nu, at den brede anvendelse har vist lige så gode resultater som forventet efter afprøvningen.



Sådan gør vi

Når en medarbejder i Hjørring Kommune har været sygemeldt i en uge, får medarbejderens leder en avis i sin inbox. Det sker også, hvis der har været tre kortere sygemeldinger i løbet af tre måneder. Advisen minder lederen om, at han eller hun skal kontakte en fastholdelseskonsulent.

Lederen og konsulenten drøfter under den indledende samtale risikoen for længerevarende sygefravær. Efter samtalen tager konsulenten direkte kontakt til

medarbejderen for at få mere viden om situationen. Derefter bringes sagen ind på et tværfagligt møde med kommunens sundhedscenter. Her drøftes det, hvilke sundhedsrelaterede tilbud der kan være relevante, for eksempel psykolog, sygeplejerske eller fysioterapeut.

Allerede i anden sygeuge afholdes den første rundbordssamtale med medarbejder, leder, fastholdelseskonsulent og eventuelt tillidsrepræsentant, hvis medarbejderen ønsker det. På mødet overvejes tilbuddene fra sundheds- og jobcentret, herunder mulighederne for gradvis tilbagevenden, omplacering eller lignende. De nødvendige indsatser sættes i gang med det samme. Forløbet tager i alt 5-6 uger.

Indsatsen betales og gives som et tilbud fra Hjørring Kommune som arbejdsgiver. Jobcentret bistår arbejdsgiver som konsulent i den tidlige fase og indgår sidenhen i opgaven som myndighed, når arbejdsgiverperioden udløber.

For de ansatte, der har bopæl i andre kommuner, overgår sagen til hjemkommunen på dette tidspunkt. Indsatsen i jobcentret er organiseret i et særligt fastholdelsesteam, hvor konsulenterne er tilknyttet faste arbejdspladser i kommunen.



Det har vi opnået

Med tidlig indsats har kommunen fået et fælles grundlag til at håndtere sygefravær på tværs af hele kommunen, og der er fastlagt klare arbejds gange og tidsrammer for forløbet. Hjørring Kommune peger på, at det har givet det skub i den tidlige indsats, som man håbede på, og det kan også tydeligt ses på tallene.

Kommunen har haft cirka 400 sager på årsbasis, hvor sygefraværet har været atypisk (dvs. flere sygemeldinger over kort tid) eller har varet længere end en uge. 90 procent af sagerne indberettes til fastholdelsesteamet, og 95 procent heraf indberettes rettidigt, det vil sige efter en uge.

Disse opgørelser viser, at indførelsen af tidlig indsats med det brede ledelsesfokus, samarbejdet og de konkrete arbejds gange har sikret tidlig håndtering af sygefravær. Specielt har det været med til at tydeliggøre de enkelte aktørers roller og ansvar, og det har motiveret alle, ikke mindst lederne, til at gøre brug af muligheden for at få den professionelle hjælp og støtte til medarbejderen, som tidlig indsats indeholder. Med advissystemet og den klare ansvarsfordeling er det klart, hvornår lederne skal handle og hvordan. Desuden betyder de fasttilknyttede fastholdelses konsulenter, at lederne kan opbygge et forhold til fastholdelsesteamet over tid og skabe en samarbejdsrelation.

Generelt oplever man i Hjørring Kommune, at der er stor tilfredshed med initiativet blandt ledere såvel som blandt medarbejdere. Desuden viser opgørelser i kommunen, at sygefraværet er mindsket, hvilket Hjørring Kommune mener kan henføres direkte til den særlige indsats. Igennem det seneste år er der desuden i et stadig stigende omfang også taget hul på at anvende indsatserne forebyggende, hvis der vurderes at være risiko for en sygemelding.



Det har vi lært

Hjørring Kommune peger på, at en tidlig og systematisk håndtering af sygefravær tager tid og kræver opbakning. Den skal etableres på baggrund af et bredt samarbejde mellem kommunens forvaltninger, så der opstår en fælles opfattelse af de fordele, der er ved en tidlig indsats.

Et opmærksomhedspunkt for fastholdelsesteamet i Hjørring Kommune har været at balancere rollen som konsulent for arbejdsgiver og som myndighed. Fastholdelses konsulenterne skal være opmærksomme på at optræde som neutrale aktører mellem arbejdsgiver og medarbejder på trods af det formaliserede samarbejde med arbejdsgiver. Det er vigtigt for at opretholde tilliden og kunne søge den bedst mulige løsning ud fra et fastholdelsesperspektiv.

Kontaktperson i kommunen

Anni Storm Madsen

Tlf.nr 7233 6081

E-mail: Anni.Storm.Madsen@hjoerring.dk

Redskaber til fast track

På STARS hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejds gange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon for indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.



Fastholdelsestelefonen

Kolding Kommune har etableret en telefon kun til henvendelser om fastholdelse og fast track. På baggrund af en informationskampagne blandt arbejdsgivere i kommunen er telefonen blevet et ofte anvendt redskab til tidlig kontakt og indsats.



Ideen

Siden 2014 har Jobcenter Kolding haft en fastholdelsestelefon. Arbejdsgivere og borgere kan ringe til telefonen, når de ser, at der er risiko for en sygemelding. I jobcentret svarer en sygedagpengemedarbejder på opkaldet. Under samtalen får medarbejderen indblik i, hvad situationen drejer sig om, og giver råd og vejledning. Hvis det er relevant, aftales der en tid til en rundbordssamtale, hvor arbejdsgiver, medarbejder og jobcenter er til stede. Rundbordssamtalen finder sted 1-7 dage efter opkaldet, alt efter arbejdsgiverens ønsker og behov.

Under rundbordssamtalen afdækkes mulighederne for fastholdelsestiltag og indsatser, der kan forebygge en langvarig sygemelding. På den måde er fastholdelsestelefonen en let og overskuelig kommunikationsvej for fastholdelsestiltag, der kan medvirke til færre sygemeldinger.



Sådan gør vi

Telefonen går på rundgang mellem de medarbejdere i jobcentret, der sidder med sygemeldte borgere i beskæftigelse. Hver medarbejder har ansvar for at besvare telefonen én dag ad gangen. De sager, der kommer ind på en given dag, varetages af den medarbejder, der har ansvaret for telefonen den pågældende dag. Medarbejderen følger herefter sagen hele vejen, det vil sige også, hvis den overgår til en normal sygedagpengesag. Hvis der kommer mange henvendelser på samme dag, kan den ansvarlige medarbejdere give sager videre til kolleger. Medarbejderne har selv ansvar for at udarbejde vagtplaner og bytte vagter indbyrdes, hvis de har fri- eller feriedage.

Medarbejderne bruger telefonsamtalen til at give arbejdsgiver eller borger råd og vejledning. Ved at spørge ind til borgerens arbejdsopgaver og helbredssituation kan medarbejderen af og til afklare situationen allerede i telefonen og for eksempel fortælle om mulighederne for praktik eller delvis raskmelding. Hvis det er relevant, aftales en rundbordssamtale.

For at sikre, at fastholdelsestelefonen bliver brugt, er der desuden søsat en informationskampagne. Kampagnen er blevet gennemført i samarbejde med virksomhedskonsulenterne i jobcentret. Konsulenterne er hver uge ude hos mindst 10 virksomheder hver, herunder én ny. Jobcentret har fået trykt postkort med oplysninger om fastholdelsestelefonen, som konsulenterne nu bringer med ud til virksomhederne.

Derudover er jobcentrets omstilling og ydelsescentret blevet informeret om, hvad tiltaget går ud på, for at sikre, at der også internt er viden om fastholdelsestelefonen.



Det har vi opnået

På nuværende tidspunkt oplyser Kolding Kommune, at der kommer omkring fem henvendelser om ugen på fastholdelsestelefonen. I 3-4 tilfælde kan jobcentrets medarbejdere afklare situationen under telefonsamtalen. I 1-2 tilfælde fører henvendelsen til en rundbordssamtale ude i virksomhederne.

Kolding Kommune vurderer, at teamet ved hjælp af fastholdelsestelefonen har opnået et større antal rundbordssamtaler. På baggrund af det stigende antal rundbordssamtaler oplever teamet desuden en stigning i antallet af tidlige indsatser og i sidste ende kortere og færre sygemeldinger.

Kolding Kommune peger endvidere på, at initiativet også har medført en holdningsmæssig ændring blandt virksomhederne. Erfaringen i jobcentret er, at virksomhederne i stigende grad ser jobcentret som en medspiller og samarbejdspartner fremfor kun som myndighed. Jobcentret ser denne udvikling som central, da virksomhedernes indstilling i høj grad er bestemmende for, om det lykkes at udbrede brugen af tidlig indsats og fastholdelse.



Det har vi lært

Jobcenter Kolding påpeger, at hvis et tiltag som dette skal lykkes, er der brug for en strategi for, hvordan man vil nå ud til arbejdsgiverne. Tilbuddet er ikke nok i sig selv – man er også nødt til at sætte ind med en omfattende oplysningskampagne. I Kolding Kommune har man god erfaring med at tænke over de kanaler, man allerede har til virksomhederne, for eksempel virksomhedskonsulenterne, der i dette projekt har spredt budskabet. Jobcentret sørger også selv for at fortælle om fastholdelsestelefonen, når sagsbehandlere besøger arbejdsgivere i normale sager.

Jobcentret har også været nødt til at gennemføre en intern oplysningskampagne. Hvis jobcentrets omstilling og ydelsesafdelingen ikke ved, hvem der er målgruppe for tiltaget, risikerer man at få henvendelser, som telefonen ikke er beregnet til.

Kontaktperson i kommunen

Maria Raun Hørlyck
Tlf.nr 7979 8676
E-mail: mrho@kolding.dk

Redskaber til fast track

På STARs hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon for indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.

Deloitte.





Lederfokus

I Stevns Kommune har fastholdelseskonsulenterne let adgang til ledermøder blandt kommunens institutioner. Det har sat skub i brugen af tidlig indsats.



Ideen

At kunne sætte ansigt på den person, man skal henvende sig til, opleves at være en afgørende faktor i Stevns Kommune, når medarbejdere skal bruge hinanden i en stor organisation. I Stevns Kommune har fastholdelsesteamet derfor været på besøg i alle ledergrupper i kommunens institutioner på tværs af arbejdsområder.

Ved at skabe den simple personlige kontakt og videregive de vigtigste informationer om tidlig indsats og fast track har man fået jobcentret tættere på de ledere, der konkret håndterer medarbejderes sygefravær. Det har nu fået de kommunale teamledere til i højere grad at bruge fastholdelsesteamet, når en medarbejder nærmer sig en sygemelding eller er sygemeldt med risiko for langvarigt sygefravær.

Besøgene og den sideløbende oplysningskampagne har været støttet fra kommunens øverste ledelse, hvilket har været med til at åbne døren for fastholdelseskonsulenterne, når de planlagde besøg.



Sådan gør vi

En klar udmelding fra ledelsesniveau har været et godt afsæt for at skabe forandring. I Stevns Kommune er kampagnen for mere brug af tidlig indsats begyndt ved kommunens top, hvor kommunaldirektøren på et stormøde for alle teamledere fra de kommunale arbejdspladser har fortalt om kommunens fornyede fokus på sygefravær og brugen af tidlig indsats.

Herefter har jobcentrets fastholdelsesteam kunnet begynde arbejdet med at kontakte alle centerchefer i kommunen. Centercheferne har derefter inviteret teamet med på ledermøder i hver af centrenes underområder. På ledermøderne er der typisk 5-8 teamledere til stede fra for eksempel SFO-, skole- eller daginstitutions-området.

På ledermøderne præsenterer fastholdelsesteamet lederne for jobcentrets arbejde med fastholdelse. Det indebærer også en præsentation af en række af de udfordringer, der præger kommunen i forhold til medarbejdernes sundhed, det vil sige stress, depression og angst samt muskel- og skeletsygdomme. Bagefter præsenteres jobcentrets tilbud, for eksempel muligheden for coach, psykologhjælp eller mentorordning, der håndterer kendte helbredsproblemer. Det giver de kommunale teamledere et konkret billede af, at jobcentret kan hjælpe til med de problemstillinger, lederne allerede kender fra deres arbejdspladser.

Teamlederne får med mødet en personlig kontakt i jobcentret, som de kan henvende sig til med spørgsmål og ved brug for vejledning. På den måde åbnes for en hyppigere brug af tidlig indsats.



Det har vi opnået

I Stevns Kommune oplever man, at det i høj grad er den lokale teamleder, der er nøglen til at få sat gang i en tidlig indsats. Derfor har den personlige kontakt til teamlederne i Stevns Kommune medført et mærkbart løft i samarbejdet om en tidlig indsats. Antallet af henvendelser fra institutionerne er steget, og jo flere henvendelser, der håndteres, jo tydeligere bliver jobcentrets kompetencer og tilbud. På den måde gøres fastholdelsesteamet til en medspiller, der af lederne betragtes som en attraktiv mulighed i håndteringen af sygefravær.

Det forøgede antal henvendelser har også medført flere konkrete indsatser. Det er kommunens oplevelse, at det har haft en positiv effekt på antallet og varigheden af sygmeldinger blandt de kommunalt ansatte.



Det har vi lært

Det er kommunens erfaring, at den bedste måde at promovere den tidlige indsats på er gennem løbende kontakt med lederne. I den forbindelse er det nyttigt, hvis arbejdsgiverne opfatter jobcentrets fastholdelseskantor som et sted, hvor man kan få svar på sine spørgsmål, også når der ikke er brug for en indsats. Stevns Kommune arbejder derfor på at lade arbejdsgiverne vide, at en henvendelse for meget er bedre end en henvendelse for lidt. På den måde kan arbejdsgiverne over tid få en ide om, hvornår og hvordan jobcentret kan gøre en forskel for dem.



Eksempel fra kommunen

En teamleder henvender sig på grund af en sygemelding. Fordi teamlederen har mødt fastholdelsesteamet og ved, at han kan tage kontakt, kommer henvendelsen allerede to uger efter første sygefraværsdag. Fastholdelseskonsulenten tager kontakt til medarbejderen dagen efter, og indenfor en uge henvises medarbejderen til psykolog og fysisk træning. Den tidlige indsats sættes således i gang en måned inden den lovpligtige samtale med en sagsbehandler i sygedagpengeteamet. Sygemeldingen forventes at blive afkortet med 1-2 måneder som følge heraf.

Kontaktperson i kommunen

Claus Blæsbjerg
Tlf.nr 21 14 12 75
E-mail: clausbla@stevns.dk

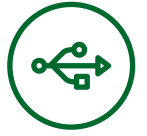
Redskaber til fast track

På STARs hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon for indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.



Tværfaglighed

I Roskilde Kommune er der et tværfagligt fokus fra den første samtale med sygmelede borgere.



Ideen

Tværfaglighed er en ambition for de fleste, men hvordan får man det til at ske? I Roskilde Kommune giver et team af psykologer, fysioterapeuter, ergoterapeuter, en arbejdsmediciner og en psykiater kommunen mulighed for at gøre den tidlige indsats tværfaglig fra dag 1.

Ideen er, at kommunen allerede fra første henvendelse fra arbejdsgiveren tænker tværfagligheden med. På det første rundbordsmøde kan fastholdelseskonsulenten således allerede medbringe den fagperson, der er brug for i tilrettelæggelsen af den helt rigtige indsats.



Sådan gør vi

I Roskilde Kommune er der seks fastholdelseskonsulenter, der arbejder med kommunale og private arbejdspladser. De seks konsulenter har blandt andet til opgave at tage imod alle henvendelser fra arbejdsgivere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere om tidlig indsats. Teamet modtager alle sygemeldinger fra Roskilde Kommune, både til tidlig indsats og normale sygedagpengesager. Det giver teamet et godt kendskab til kommunen som arbejdsplads og til de helbredsmæssige problemstillinger, de ansatte i kommunen oplever.

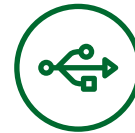
Når en fastholdelseskonsulent får en henvendelse, aftales et rundbordsmøde med det samme. I forbindelse med den første dialog afklarer

fastholdelseskonsulenten sygemeldingens årsag i et sådant omfang, at det står klart, om der er brug for en bestemt fagperson på rundbordsmødet, for eksempel en psykolog eller en fysioterapeut. Hvis ja, inviterer fastholdelseskonsulenten den rette fagperson med fra jobcentrets tværfaglige indsatssteam.

Det tværfaglige indsatssteam består af otte jobkonsulenter, fire psykologer, fem fysio- og ergoterapeuter og en arbejdsmediciner og en psykiater. Teamet er ansat i kommunen og udgør en særlig tværfaglig enhed, der benyttes til indsatser for sygemeldte i kommunen.

Rundbordsmødet finder sted indenfor en uge til halvanden efter den første henvendelse, og deltagerkredsen er fastholdelseskonsulenten, fagpersonen, arbejdsgiveren og borgeren. Under mødet afklarer deltagerne, hvilken indsats der kan være brug for. Hvis der er brug for en indsats fra det tværfaglige indsatssteam, aftales det med det samme med den tilstedeværende fagperson.

Indsatsen sættes i gang ugen efter rundbords-samtalen. Der følges op hver fjerde uge, og indsatssteamet leverer notater til sagen, hvis der er behov for det.



Det har vi opnået

I Roskilde Kommune oplever man, at samarbejdet med det tværfaglige team giver en faglig ballast til rundbordssamtalen. Ofte kan for eksempel en psykolog bedre få frem, hvad der er sagens kerne, fordi psykologen har de faglige kompetencer til at spørge ind og spotte for eksempel stress- og trivselsrelaterede problemer. Det opleves at betyde dels, at den rigtige indsats sættes i gang fra begyndelsen, dels at sagerne går stærkere, og at indsatsen kommer hurtigere i gang, fordi det er mere tydeligt, hvad der er på spil.

Da det tværfaglige indsatsteam er en integreret del af jobcentret, oplever man i Roskilde Kommune, at der er en koordineret ledelsesmæssig prioritering af den tidlige indsats. Det forstærkes af, at mange af de sager, hvor der sættes tidligt ind, senere bliver behandlet af det tværfaglige indsatsteam alligevel, når sagen kommer ind som normal sygedagpengesag. Det giver et fælles mål for indsatsen.



Det har vi lært

Jobcenter Roskilde lægger vægt på, at det kan være nødvendigt som jobcenter at arbejde med det at komme ud blandt arbejdspladserne og blive set som andet end myndighed. Det kræver et stort oplysningsarbejde, som jobcentret blandt andet har gennemført ved at deltage på områdemøder med de lokale ledere.

Erfaringen i Roskilde Kommune er dog, at det vigtigste er at kunne vise sin relevans, når situationen opstår. Her opleves det at være en stor fordel at være tværfagligt orienteret fra starten og på den måde vise arbejdspladsen, at jobcentret finder løsninger og er til hjælp.



Eksempel fra kommunen

Jobcentret får en fast track-henvendelse gennem virk.dk. Det drejer sig om en SOSU-medhjælper, der de

seneste to måneder har haft rygsmerter. Fastholdelseskonsulenten indhenter en lægeerklæring, og kort efter afholdes en rundbordssamtale på arbejdspladsen. Fastholdelseskonsulenten har taget en fysioterapeut fra det tværfaglige indsatsteam med. Fysioterapeuten gennemgår arbejdsstillinger og arbejdsopgaver og giver medarbejderen oplysninger om øvelser og vedligeholdelse af træning. Der lægges en plan for delvis genoptagelse af arbejdet med skånehensyn. Fysioterapeuten følger op efter to uger. I uge 5 er der opnået en delvis raskmelding, og ved udgangen af uge 8 er medarbejderen tilbage på fuld tid.

Kontaktperson i kommunen

Randi Bendixen Andersen
Tlf.nr 46317968
E-mail: randiba@roskilde.dk

Redskaber til fast track

På STARS hjemmeside findes en række værktøjer, der kan hjælpe kommunerne i anvendelsen af fast track-ordningen.

Find blandt andet:

- 1) Beskrivelse af arbejdsgange for fast track
- 2) Redskab til dialogen med medarbejder og arbejdsgiver
- 3) Redskab til dokumentation af sygefraværssamtale
- 4) Skabelon for indstilling til fast track

Redskaberne er udviklet i samarbejde med Deloitte.