

En forenklet organisering og en opprioritering af fastholdelsesindsatsen i Fredericia Kommune betyder ifølge kommunen, at borgerne er syge i kortere tid

Fredericia Kommune har ændret på organiseringen af fastholdelsesområdet og opprioriteret antallet af fastholdelsesmedarbejdere fra to til syv. Fastholdelsesindsatsen i Fredericia er i dag forankret i Sygedagpengeafdelingen i jobcenteret, hvor både myndigheds- og fastholdelsesopgaverne varetages af samme sagsbehandler. Kommunen vurderer, at der spares et sted mellem to og fire ugers sygemelding pr. sag ved den nye struktur.

Hvad gør kommunen?

To sagsbehandlere i Sygedagpengeafdelingen modtager oplysningsskemaerne og ringer til borgerne for at sikre, at § 7 er opfyldt. Hvis der er tale om en lønmodtager, går sagen videre til en af de syv sagsbehandlere, der arbejder med fastholdelse. Der skelnes ikke mellem offentlige og private arbejdspladser. Den første opfølgningssamtale afholdes på arbejdspladsen, såfremt borger er indforstået med dette og derfra fortsætter samarbejdet med henblik på fuld tilbagevenden til arbejdspladsen.

De syv sagsbehandlere i fastholdelsesindsatsen har nu - som noget nyt - fuld kompetence til at bevilge tilbud og hjælpemidler mv. inden for Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Fredericia Kommune fortæller, at man opererer med en række interne tilbud, som sagsbehandlerne kender rigtig godt. Det betyder, at de på egen hånd hurtigt kan vurdere, hvorvidt et af tilbuddene er relevant i en given sag eller ej. Ved bevilling af hjælpemidler kan sagsbehandlerne efter behov bede om vurdering fra en ergoterapeut, der er ansat i jobcenteret. Som tommelfingerregel skal bevillinger på over 10.000 kr. drøftes med Sygedagpengeafdelingens leder. Det sker for at sikre ensartethed på tværs af afdelinger og for at være opmærksom på mulighed for udlån af allerede købte hjælpemidler.

Fastholdelsesmedarbejderne deltager i ugentlige tværfaglige møder med fysioterapeut, ergoterapeut, arbejdsmarkedskonsulent og leder. Møderne har til formål at bringe faglighederne tættere på hinanden,

og opnå endnu større forståelse for og anerkendelse af hinandens kompetencer. Derudover lærer parterne i endnu højere grad at tale samme sprog og opnå en fælles forståelse fx af fortolkningen af § 7 eller af den mulige betydning af en bestemt diagnose for en borgers funktionsniveau. Terapeuterne befinder sig tillige på jobcenteret tre dage ugentligt med det samme formål.

For at klæde de sagsbehandlere, der arbejder med fastholdelsesindsatsen, godt på, modtager de løbende sparring på, hvordan de kontakter en arbejdsgiver, hvad de skal være opmærksomme på mv. Når der er nyt på området, bliver sagsbehandlerne inviteret med til møde, ligesom der sker vidensdeling på mange niveauer, herunder netværksgrupper én gang om måneden på tværs af teams. Disse tiltag er med til løbende at udvikle sagsbehandlernes kompetencer, som de efterfølgende kan bringe i spil ude på arbejdspladserne, herunder i kontakten med både borger og arbejdsgiver.

Hvis der ved nye sygemeldinger foreligger opsigelsesdato over en måned ude i fremtiden, betragtes borgeren fortsat som en lønmodtager, da sagsbehandler evt. kan bruge arbejdspladsen som praktiksted eller endnu bedre - at det kan blive en mulighed at indskrive en klausul i borgerens opsigelse, således denne måske alligevel kan beholde sit arbejde. Hvis opsigelsen er mindre end en måned ude i fremtiden, betragtes borgeren som ledig og overgår derfor til en anden gruppe af sagsbehandlere. Sker opsigelse længere inde i sygemeldingen, sker der ikke et sagsbehandlerskifte. Det vil sige, at de syv sagsbehandlere beholder sagerne, indtil der sker raskmelding eller, at sagen overgår til anden sagstype.

Resultater og erfaringer

Det er Fredericia Kommunes vurdering, at der i dag spares et sted mellem to og fire ugers sygemelding pr. sag som følge af den nye opgavesammensætning samt opprioriteringen af fastholdelsesindsatsen fra to til syv medarbejdere.

Sagsbehandlerne er meget mere udkørende og dermed "ude i marken", hvilket på flere måder vurderes at være godt: Alle relevante parter samles tidligt i forløbet, og sagsbehandlerne får samtidig en fornemmelse af, hvad der rør sig og sker ude på arbejdspladserne. Den erfaring og viden om arbejdsmarkedet kan

de bruge i andre sager og situationer – fx når de skal anvende ”det bredere vurderingsgrundlag” efter 3 måneders sygefravær.

Kommunen vurderer, at man sparer tid ved, at sagsbehandlerne varetager både myndigheds- og fastholdelsesopgaverne. Et led i beslutningsprocessen er så at sige skåret væk.

Kommunen ser det ligeledes som en fordel, at sagsbehandlerne ved samtaler ude på arbejdspladserne har sygedagpengefagligheden fra myndighedsdelen med. Det betyder, at sagsbehandleren fx også kan bidrage med viden om, hvor længe der er til revurderingstidspunktet ved fortsat uarbejdsdygtighed eller om reglerne om – og mulighederne for – en eventuel forlængelse af sygedagpengeperioden. Dette er med til at tydeliggøre handlemulighederne og parternes råderum.

Brug de gode erfaringer

Det er afgørende, at det er sagsbehandlere, som gerne vil ud til arbejdsgivere og væk fra det, der ellers er blevet normalen - nemlig at sidde bag skrivebordene. Det kræver ligeledes, at sagsbehandlerne forstår betydningen for den syge af en fortsat tilknytning til arbejdspladsen og arbejdsmarkedet og ser den tilknytning som en vigtig del af den samlede helbredelse.

Sagsbehandlere skal endvidere være klædt på i forhold til alle lovgivningsmæssige muligheder og relevante værktøjer - herunder hjælpemidler, § 56-aftale med videre. Kommunens erfaring er, at det ofte bunder i uvidenhed om mulighederne, når en arbejdsgiver eksempelvis ikke er indstillet på at acceptere en delvis raskmelding.

Endeligt er det vigtigt, at sagsbehandlerne har engagement og motivation for området – de skal se indsatsen og hjælpen som en god idé.

For at få mere viden kan teamchef for Sygedagpenge og Aktive Tilbud, Maja Fredskov Jæger, kontaktes på e-mail maja.jager@fredercia.dk eller tlf. 22 78 57 71.

Baggrund for etablering af indsatsen

Den nye opgavesammensætning og -fordeling er et resultat af, at det tidligere tog for lang tid, før det reelle fastholdelsesarbejde blev iværksat grundet arbejdsgiverperiode, ventetid på første opfølgningssamtale samt efterfølgende ventetid på tilknytning af fastholdelseskonsulent. Fredericia Kommune ønskede altså at optimere fastholdelsesindsatsen for at spare tid og dermed forkorte hver enkel sygemelding så meget som muligt.