

Når Hedensted Kommune får nys om en sygemelding, går det stærkt. En fastholdelsesmedarbejder rykker ud med sit mobile kontor – indsatsen er i gang

I Hedensted Kommune sidder en af medarbejderne i kommunens fastholdelsesteam klar til at rykke ud, når kommunen fås nys om en sygemelding. Formålet er, at støtte op om dialogen og samarbejdet mellem en sygemeldt og arbejdsgiveren – og at kunne gøre det hurtigt og fleksibelt. Indsatsen starter ofte med en rundbordsamtale på arbejdspladsen. Fastholdelsesmedarbejderen råder over alle fastholdelsesredskaber i sit mobile kontor og har derudover kompetence til at træffe de nødvendige beslutninger i situationen.

Hvad gør kommunen?

Hedensted Kommune har skabt et fastholdelsesteam bestående af en slags "hybrider" af socialrådgivere og virksomhedskonsulenter, som løser alle myndigheds- og vejledningsopgaver i de enkelte sager. Medarbejderne har samtidig kompetence til at træffe alle de beslutninger, som er nødvendige.

Filosofien i indsatsen er, at fastholdelsesmedarbejderen – når det er nødvendigt – skal fungere som en neutral coach, som hjælper den syge og arbejdsgiveren med at få gang i en fælles dialog om mulighederne. Hvilke ønsker har den syge til sin arbejdsituation undervejs i sygdommen – og hvilke muligheder ser arbejdsgiveren for at imødekomme disse ønsker gennem fx midlertidig omplacering eller ændringer i opgaver?

Hver fastholdelsesmedarbejder har sagen fra start, dvs. fra oplysningsskemaet dukker op – og man venter ikke med at gå i gang til eventuelle lægepapirer er i hus. Tiden er vigtig – og det er vigtigt at være fleksibel i indsatsen. Det er derfor det mobile kontor er til rådighed, med adgang til alle fastholdelsesværktøjer i form af telefon og en tablet med netadgang til alle nødvendige systemer og programmer.

Udgangspunktet for indsatsen er en telefonsamtale med den sygemeldte – som regel dagen efter, at sagen er overdraget fra udbetalingsenheden til fastholdelsesteamet. Overdragelsen sker omgående efter, at oplysningsskemaet er modtaget. Via telefonsamtalen får medarbejderen viden om, i hvor høj grad arbejdsopgaverne er forenelige med den syges funktionsniveau, og om den syge er i behandling samt hvilken. Fastholdelsesmedarbejderen får også et billede af, om der allerede er dialog mellem den syge og arbejdspladsen, og om der fx er en fælles plan for, hvordan man sammen vil tackle sygdomsperioden.

Hvis der er en god kontakt mellem parterne, vil Hedensted Kommune ikke forstyrre denne ved at tilbyde rundbordssamtale - men hvis ikke, aftaler medarbejderen og den syge, at der arrangeres et møde med arbejdsgiveren.

Kommunen skelner også mellem glatte sager, hvor indsatsen ikke behøver at være omfattende, og mere komplicerede sager, fx sager, hvor der ikke fra starten er den nødvendige dialog mellem den syge og arbejdspladsen.

Før rundbordssamtalen sikrer fastholdelsesmedarbejderen sig et godt billede af, hvad den syge kunne ønske sig og har brug for undervejs i sygeperioden for at kunne bevare sit arbejde.

Fastholdelsesmedarbejderen sikrer sig også, at den syge ved, at det er op til ham eller hende, hvor meget vedkommende har lyst til at fortælle arbejdsgiveren om sin sygdom.

En neutral coach på sidelinjen

På mødet er fastholdelsesmedarbejderens vigtigste opgave, at få de to parter til at tale sig frem til en løsning, som tilgodeser begge parter ønsker og behov. Medarbejderen er en slags mægler eller coach, som også hurtigt kan bevilge et hæve-sænkebord, en mentor eller coach, hvis det er nødvendigt i situationen. Nogle gange er det også nødvendigt, at medarbejderen gør brug af sin øvrige indsigt og erfaring – fx ved at rådgive parterne i, hvordan man håndterer stress. Medarbejderen kan også som myndighedsansvarlig indhente nødvendige lægepapirer.

Ved mødets afslutning dokumenterer medarbejderen sagen og skriver journal m.v. via sit mobile kontor.

Resultater og erfaringer

Resultaterne er bemærkelsesværdige. Ud af en enkelt sagsstamme på 162 borgere i fastholdelsesteamet i Hedensted Kommune, er næsten 90 pct. af sagerne afsluttet som 'fastholdt i jobbet'.

Brug de gode erfaringer

Hedensted Kommune har skabt et team af medarbejdere, som kan arbejde med alle elementerne i en fastholdelsessag. Det kræver fx viden og erfaring med sygedagpengeloven, med kommunikationen med virksomheder og med de administrative forretningsgange i det mobile kontor. Hedensted anbefaler, at man arbejder med teambuilding for at sikre samarbejdet mellem teamets forskellige personligheder og afsætter tid til oplæringen af teammedlemmerne i de nødvendige færdigheder og discipliner.

For at få mere at vide kan du kontakte Malene Begborg, virksomhedskonsulent og beskæftigelsesrådgiver, på tlf. 29 63 28 51 eller på e-mail malene.begborg@hedensted.dk.

Baggrund for etablering af indsatsen

Hedensted ser en stor fordel i, at fastholdelsesmedarbejderen medbringer sit mobile kontor i marken og både er virksomhedskonsulent og sygedagpengesagsbehandler på samme tid. Det sparer ressourcer internt samtidig med, at den syge og virksomheden kun har én person fra Jobcentret at forholde sig til.

Det er Hedensted Kommunes erfaring, at risikosager, der kræver en særlig fastholdelsesindsats, er karakteriseret ved, at der er begrænset kontakt mellem den syge og arbejdspladsen, og at der ikke har været en snak om fraværet og dets betydning. Det er ligeledes en risikosag, hvis job og helbred ikke synes er forenelige størrelser på sigt. Alle fastholdelsessager med psykiske lidelser (angst, depression, stress) er ligeledes i sig selv en risikosag.