



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.