



Evaluering af Projekt forebyggelse og tidligt indsats ved sygemeldinger



Udgivet af Vordingborg Kommune

Udarbejdet af: Cecilie Berg Mikkelsen

INDHOLDSFORTEGNELSE

<i>Opsummering af projektet</i>	4
<i>Præsentation af deltagerne</i>	5
<i>Projektets resultater</i>	7
<i>Formidling og udbredelse af resultater</i>	11
<i>Refleksion</i>	13
<i>Bilag</i>	14
Bilag 1: Projektets organisering	15
Bilag 2: Aktiviteter i projektperioden.....	16
Bilag 3: Materialer og værktøjer	18
Bilag 4: Midtvejsevaluering af projektet	19
Bilag 5: Evaluering af projektet.....	22
Bilag 6: Evalueringsbesvarelser	25

Projektet blev skudt i gang den 1. april 2015 og blev afsluttet med udgangen af juni 2016.

Projekt Forebyggelse og tidlig indsats ved sygemeldinger udspringer af et ønske om at fastholde og udvikle de resultater som Vordingborg Kommune har på sygedagpengeområdet bl.a. ved at styrke samarbejdet med virksomhederne ift. det forebyggende arbejde og en tidlig indsats, hvis uheldet er ude.

Projektets formål

- Styrke den forebyggende og tidlige indsats
- Styrke samarbejdet med virksomheder

Succeskriterier

- At identificere, hvilken viden om relevant lovgivning, herunder muligheder og konsekvenser, som virksomhederne efterspørger.
- At deltagerne tilegner sig og anvender tilegnet viden på deres arbejdspladser
- At den identificeret efterspurgte viden samt udviklet materialer i projektperioden formidles bredt f.eks. via STAR, KL, CABI mfl.
- At Jobcentret opleves som en kompetent og brugbar samarbejdspartner

Projektets organisering

Projektet har været bygget op om en netværksgruppe med ni virksomheder og intentionen med netværket har været at skabe et rum for videndeling mellem deltagerne samt bruge netværket som sparringspartner for at udvikle Jobcentrets opgaveløsning ift. forebyggelse og indsats ved sygemeldinger.

I Jobcenteret har der været en projektgruppe bestående af projektlederen, fastholdelseskonsulenten samt en medarbejder fra Sygedagpengeteamet. Projektgruppen har haft ansvaret for at planlægge netværksmøder og sikre opfølgning på input fra netværket.

Projektets styregruppe har været sammensat af repræsentanter fra andre fagområder inden for kommunens afdelinger samt en repræsentant fra fagbevægelsen og de praktiserende læger (se Bilag 1 - Projektets organisering).

PRÆSENTATION AF DELTAGERNE

De deltagende virksomheder har fordelt sig med fire private og fem offentlige virksomheder, og da et par af virksomhederne har haft to repræsentanter, har der været 12 personer i projekt-netværket.

Private virksomheder

Virksomhed	Projektdeltagere
Stensved Formværktøj	Morten Gregersen, Direktør
Pribo Huset ApS	Brian Henriksen, Mester
Lollands Bank	Connie Ahm, HR-Chef
Bisca A/S	Bjarne Pedersen, Fælles tillidsrepræsentant Gitte Digemose, Personalsekretær



Præsentation af deltagerne - forsat

Offentlige virksomheder

Virksomhed	Projektdeltagere
Bo og Naboskab (Psykiatri og handicap)	Birgit Hansen, Leder
Plejedistrikt Ulvsund (Pleje og omsorg)	Susanne Winther, Leder Tine Kølle, Assisterende distriktsleder
PPR og Forebyggelse (Børn og familie)	Annika Hermansen, Børne- og Familiechef samt Konstitueret leder for PPR og Forebyggelse
Børnehaven Nøddebo (Dagtilbud)	Pia Charlotte Larsen, Leder
Gåsetårnsskolen (Skoler)	Tine Pejtersen, Afdelingsleder Bettina Andreasen, Afdelingsleder



Projektets resultater er dobbelte i den forstand, at projektet både har udviklet jobcenterets praksis samt deltagernes viden om og håndtering af et forebyggende arbejde og den tidlige indsats.

Jobcenteret

De ændringer, der er sket i jobcenteret, knytter sig primært til de udfordringer, som netværket har italesat undervejs, og hvor det har været muligt at foretage ændringer. Derudover har projektet tydeliggjort, hvilken viden arbejdsgiver har behov for, og dermed skabt et afsæt for at styrke den generelle kommunikation om forebyggelse og tidlig indsats ved sygemeldinger.

Styrket kommunikation med arbejdsgiver

En af de første udfordringer som netværket gav udtryk for, var den manglende kommunikation fra og med jobcenteret. Det gjorde det svært for arbejdsgiver at orientere sig, og kunne i nogle tilfælde betyde, at arbejdsgiver ikke var opmærksom på, at refusionen af sygedagpenge ophørte.

Derfor er der foretaget to praksisændringer:

- Opstart af en sygedagpengesag – Jobcenter informerer arbejdsgiver om, at jobcenteret nu bliver part i sagen.
- Raskmelding fra borger til jobcenter – Ydelseskantor informerer arbejdsgiver om, at der ydes refusion indtil raskmeldingsdatoen.

Derudover er informationerne om sygedagpengeområdet på kommunens hjemmeside blevet mere målrettet, idet arbejdsgiverne har fået deres eget menupunkt, hvor de kan finde den information, der er relevant for dem. Menupunktet vil i efteråret 2016 blive yderligere udfoldet.

Nyt tværkommunalt netværk

En udfordring med sygemeldte medarbejdere er, at de kan være bosiddende i forskellige kommuner, hvor der er forskellige tilbud og tilgange f.eks. til arbejdsgivers mulighed for at få agtindsigt. Derudover kan det være svært for arbejdsgiver at finde frem til en fastholdelseskonsulent i en anden kommune.

Derfor har fastholdelseskonsulenten i Vordingborg Jobcenter taget initiativ til at oprette et netværk for nabokommunernes fastholdelseskonsulenter, hvor fælles udfordringer og tilgange kan drøftes. Netværket har pt. afholdt to møder og planlagt endnu et møde i efteråret 2016.

En liste over fastholdelseskonsulenter i nabokommunerne vil fra efteråret 2016 være at finde på jobcenterets hjemmeside, og dermed gøre det nemmere for arbejdsgiver at tage hånd om såvel det forebyggende arbejde som en tidlig indsats ved sygemeldinger.

Konkret information og anbefalinger

En grundlæggende udfordring for projektets deltagere har været at forstå, hvordan en sygemelding forløber i forhold til de krav i lovgivningen, som jobcenteret er underlagt – uanset hvilke konsekvenser det

har for arbejdsgiver. Samtidig er det svært for sygemeldte medarbejdere at forstå, hvorfor jobcenteret bliver indblandet, når de har et arbejde at vende tilbage til.

Derfor har projektgruppen udarbejdet to brochurer:

- **En brochure til arbejdsgivere** om en sygemeldings forløb (set med lovens øjne), økonomiske konsekvenser for arbejdsgiver samt relevante overvejelser for at undgå, at sygemeldingen udvikler sig, så det får konsekvenser.
- **En brochure til medarbejdere** om jobcenterets rolle i en sygemelding og medarbejderes forpligtelse til at deltage i jobcenterets opfølgning samt information om det individuelle perspektiv i en tidlig indsats.

De to brochurer ligger på [jobcenterets hjemmeside](#) og vil fra efteråret 2016 blive sendt til arbejdsgiver, når jobcenteret bliver part i en sygemelding. Udover de to brochurer er netværksdeltagerne også blevet præsenteret for forskellige materialer (se Bilag 4 – Materialer og værktøjer).

Deltagerne

Inden det sidste netværksmøde for projektdeltagerne blev der gennemført en anonym elektronisk evaluering med 14 spørgsmål om opnået viden, anvendelse af værktøjer, håndtering af forebyggende arbejde og sygemeldinger samt jobcenteret som samarbejdspartner.

Nedenstående præsentation af resultater for deltagerne bygger både på den elektroniske evaluering og de uddybende drøftelser, der fandt sted på det afsluttende netværksmøde den 20. juni 2016¹.

Mere solid baggrundsviden og bevidst hed om handlemuligheder

" Når vi modtog en afgørelse fra jobcenteret kunne vi godt undre os over indholdet, men nu hvor vi har fået et rigtig godt indblik i lovgivningen forstå vi også, hvorfor jobcenteret gør som de gør. "

Susanne Winther, Distriktsleder af Plejedistrikt Ulvsund i Vordingborg Kommune

Det er helt tydeligt, at projektet har styrket deltagernes viden om forløbet i en sygemelding, lovgivningen vedr. sygemeldinger samt de lovgivningsmæssige konsekvenser. I evalueringens tre spørgsmål, der omhandler baggrundsviden svarer 44 – 56 %, at de er 'Meget enige' i, at projektet har styrket deres viden på disse områder. Der er 33 – 56 %, der svarer 'Enig'. (Se Bilag 6: Evalueringsbesvarelser).

Et vigtigt aspekt for at kunne agere ift. det forebyggende arbejde og en tidlig indsats er at kende sine muligheder. Her er der i evalueringen et klart positivt udsving i besvarelserne, idet 67 – 78 % svarer, at de

¹ Citaterne i afsnittet er hentet fra diverse indlæg og artikler i forbindelse med formidling af projektet.

er 'Meget enig' i, at de har fået styrket deres viden om muligheder ift. forebyggende tiltag, tidlig indsats ved sygemelding samt fastholdelseskonsulentens rolle. (Se Bilag 6: Evalueringsbesvarelser).

Samlet set er fundamentet i form af baggrundsviden og handlemuligheder blevet mere solidt hos deltagerne, hvilket giver et bedre afsæt for at handle i konkrete situationer.

Ændret håndtering af forebyggende arbejde og sygemeldinger

"Med så erfarne medarbejdere som vores, vil det altid være bedre for os at få en erfaren medarbejder tilbage på deltid, end at skulle oplære en ny."

Morten Gregersen, Direktør og medejer af Stensved Formværktør

Når det handler om, hvorvidt deltagerne har ændret deres håndtering af det forebyggende arbejde og sygemeldinger svarer 89 % at de er 'Enig' i at have ændret deres håndtering. Kun en enkelt svarer 'Meget enig'. (Se Bilag 6: Evalueringsbesvarelser).

På netværksmødet den 20. juni blev baggrundene for at svare 'Enig' fremfor 'Meget enig' drøftet og flere gav udtryk for, at de inden projektet havde fokus på området og derfor ikke har ændret deres håndtering så radikalt. Et andet synspunkt knytter sig til de større virksomheder, hvor en ændret håndtering skal implementeres i andre led af organisationen.

Det der kendetegner deltageres ændrede håndtering² er følgende:

- Øget opmærksomhed på mulighederne for at forebygge
- Øget opmærksomhed på mulighederne for og vigtigheden af at handle tidligt ved en sygemelding
- Fokus på fastholdelse af medarbejder vha. langsom opstart mm.

Derudover nævnes redskaber som fastholdelsesplan og Fast Track, samt et fokus på tidligere kontakt til sygemeldte og en mere konsekvent tilgang ift. at forebygge og søge en tidlig indsats.

Alle de nævnte opmærksomhedspunkter og redskaber kan understøtte, at medarbejdere fastholdes og bevare deres tilknytning til arbejdspladsen og arbejdsmarkedet.

Jobcenteret som ny samarbejdspartner

"Jeg har fået en ny samarbejdspartner i jobcenteret og i fastholdelseskonsulenten, og det giver en helt anden dialog, hvor vi kan skabe nogle bedre løsninger både for os og medarbejderne."

Connie Ahm, HR-Chef i Lollands Bank

² Deltagerne har ikke skelnet så skarpt mellem *forebyggende arbejder* og *tidlig* indsats, som der var lagt op til i spørgsmålene, men ser det mere som en samlet håndtering.

Jobcenteret som ny samarbejdspartner – fortsat

Et vigtigt parameter, i jobcenterets arbejde på at udvide samarbejdet med virksomhederne er, at virksomhederne oplever jobcenteret som en kompetent og brugbar samarbejdspartner – både ift. forebyggende tiltag og ved konkrete sygemeldinger.

I evalueringen har alle svaret, at de er 'Enig' eller 'Meget enig' i, at jobcenteret er en kompetent og brugbar samarbejdspartner, og deres uddybende svar på, hvordan jobcenteret har indfriet deres forventninger kan opsummeres til følgende:

- Tilgængelig og dygtig fastholdelseskonsulent
- Kendskab til flere medarbejdere og hvad jobcenteret kan tilbyde
- Materialer og viden
- Hurtig tilbagemelding og god vejledning
- Positiv og konstruktiv tilgang
- Tilbage meldinger ved længerevarende sygemeldinger

Det bliver vigtigt for jobcenteret at fastholde den positive dialog med virksomhederne og samtidig udbreder kendskabet til sig selv som en kompetent og brugbar samarbejdspartner ift. forebyggelse og tidlig indsats.

Et af projektets succeskriterier er, at den viden og de materialer som projektet generer, skal formidles bredt og udbredes til relevante parter.

I projektperioden har der været fokus på en generel formidling om projektet via en artikel i Sjællandske Erhvervstillæg i august 2015 samt en temaudgave af jobcenterets nyhedsbrev til ca. 300 virksomheder i juni 2016. Derudover er projektet formidlet til relevante samarbejdspartnere, herunder kommunens centrale HR-afdeling, fastholdelseskonsulenter i nabokommuner samt CABI, der har vist interesse for projektets tværkommunale aspekter.

I sensommeren og efteråret 2016 vil der være fokus på at få formidlet de mange gode historier, der ligger i projektets resultater samt i de nedenstående tiltag og aktiviteter.

Opfølgning på projektet

Der er planlagt forskellige tiltag og aktiviteter, der skal sikre at fokus på forebyggelse og tidlig indsats fastholdes og samtidig understøtter, at projektets viden og materialer udbredes.

Kvalificere indhold på hjemmeside

Det materiale og de værktøjer som projektdeltagerne er blevet præsenteret for undervejs, skal være tilgængelig på kommunens hjemmeside under det nye menupunkt om sygedagpenge rettet mod arbejdsgivere. Samtidig skal det overvejes, hvordan der bedst skabes sammenhæng med øvrige informationer på hjemmesiden, f.eks. informationer om Fast Track.

Netværk for fastholdelseskonsulenter

Netværket består af fastholdelseskonsulenter eller andre kontaktpersoner fra 10 kommuner og som udgangspunkt afholdes der et kvartalsmæssigt netværksmøde. Den videndeling og de drøftelser, der sker i dette regi, vil løbende blive tænkt med i jobcenterets opgaveløsning og ift. samarbejdet med virksomheder.

Åbne netværksmøder

For at fastholde et fokus på forebyggelse og tidlig indsats, og udvide kredsen af virksomheder, der kan drage nytte af projektets viden mm., har jobcenteret besluttet, at der to gange om året skal afvikles åbne netværksmøder for alle virksomheder i kommunen. Forebyggelse og tidlig indsats vil være et tilbagevendende tema for disse møder kombineret med andre relevante ledelsesmæssige emner.

For at sikre en bred tilslutning til de nye åbne netværksmøder, vil jobcenteret både annoncere via egne kanaler og via Vordingborg Erhverv. Det første åbne netværksmøde afholdes i november 2016.

Input fra netværk – fremadrettet opmærksomhedspunkter

I evalueringen af projektet er deltagerne blevet spurgt om fremadrettet opmærksomhedspunktet dels i samarbejdet med virksomheder og dels i det videre arbejde med at styrke den forbyggende og tidlige indsats. Deltagerne er kommet med følgende input:

Input fra netværk – fremadrettet opmærksomhedspunkter (fortsat)

Samarbejdet med virksomheder: Være tilgængelig, brande fastholdelseskonsulent og formidle materiale, så virksomheder husker jobcenteret.

Forebyggende og tidlig indsats: Beskrive de forskellige muligheder, så de fremstår attraktive for medarbejderne (vha. cases), være klar med værktøjer og sikre information om muligheder og nye tiltag.

De relevante input fra netværket vil blive inddraget i de ovenstående tiltag og aktiviteter samt indgå i interne drøftelser, når jobcenteret gør status på indsatsen ift. forebyggelse og tidlig indsats.

Ved afslutningen af et længerevarende projekt er det relevant at reflektere over projektets forløb og læring heraf. Der er tre områder, der umiddelbart påkalder sig opmærksomhed.

Deltagerne

De deltagende virksomheder har været utrolig engageret i projektet og netværksmøderne, og projektet i sin helhed har nydt gavn af den store opbakning og det stabile fremmøde. Det er dog også et faktum, at virksomhederne selv har valgt at deltage i projektet, og dermed har haft en positiv indstilling til at tilegne sig viden, samarbejde med fastholdelseskonsulenten og tage nye muligheder i brug.

Det har flere gange været drøftet i styregruppen, hvordan projektets viden og materialer kan viderebringes til virksomheder, der ikke i samme grad har fokus på forebyggelse og tidlig indsats.

Til fremtidige projekter vil det være gavnligt at have en øget opmærksomhed på sammensætning af deltagere fra projektets start, herunder om bias ift. deltagelse vil have væsentlig betydning ift. projektets formål og mulige resultater.

Formidling

Der har i projektperioden ikke været tilstrækkeligt fokus på og ressourcer til at få formidlet de positive historier, som projektet har genereret. Det betyder, at projektet ved sin afslutning står med en lidt større opfølgende opgave omkring formidling og udbredelse af materialer mm.

Til fremtidige projekter vil det være gavnligt, at der ved opstart udarbejdes en kommunikationsplan ud fra forventede historier og tidspunkter for formidling. Planen vil give et bedre afsæt samt sikre bedre blik for de ressourcer, der skal afsættes undervejs til formidling.

Afgrænsninger

Projektet er flere gange stødt på udfordringer i relation til håndteringen af forebyggende arbejde og tidlig indsats ved sygemeldinger i forhold til forskellige tilgange og perspektiver hos praktiserende læger og fagforeninger samt ledelsesmæssige udfordringer med at skabe trivsel og mindre fravær.

Et projekt, der er forankret i jobcenteret og omhandler sygemeldinger, der på så mange områder må forstås i et tværgående felt, kan ikke komme med forkromede løsninger. Men det er vigtigt, at der løbende sker en refleksion over de snitflader, der dukker frem, herunder hvordan de indvirker på projektets tematik og muligheder for udvikle området.

Til fremtidige projekter vil det være relevant at have en større opmærksomhed på disse snitflader og afgrænsninger samt sikre en løbende dialog i projektgruppen evt. med inddragelse af andre relevante parter.

Projektgruppe

- Cecilie Berg Mikkelsen, Projektleder og konsulent i Arbejdsmarkedssekretariatet
- Susanne Birksten, Fastholdelseskonsulent i Jobcenteret
- Siw Frydenlund, Vejleder i Sygedagpengeteamet i Jobcenteret

Projektets styregruppe

- Claus Holm Oppermann, Borger- og Arbejdsmarkedschef
- Liselotte Pedersen, Afdelingsleder for Sygedagpengeområdet
- Dorrit Guttman, Sundhedschef
- Marita Dalsgaard, Psykiatri- og Handicapchef
- Christian Jensen, Formand for Vordingborg Lægelaug
- Klavs Farnov, Formand for LO Vordingborg

Projektets aktiviteter fordeler sig i tre kategorier – møder, TIT-forløb og opfølgning på input fra netværket.

Møder

- 9 opstartsmøder mellem fastholdelseskonsulent og virksomhederne
 - Fokus på forventninger til projektet og lokale udfordringer
- 6 netværksmøder
 - Fokus på formidling af efterspurgt viden, drøftelser af udfordringer og løsningsforslag
 - Bordet rundt: alle virksomheder har haft ordet – status, indspark til netværket mm.
- 3 styregruppemøder
 - Fokus på projektets udvikling og snitflader til andre projekter og problematikker.

Derudover har fastholdelseskonsulenten deltaget i en række møder på virksomhederne – enten i forbindelse med konkrete medarbejdersager eller på ledermøde med henblik på at udbrede viden fra projektet.

TIT-forløb

De deltagende virksomheder har i projektperioden haft mulighed for at anvende Jobcenterets Tidlig Indsats Team (TIT) til forebyggelse af sygdomsmeldinger vha. fysisk træning, forløb om stress og depression samt individuelle samtaler.

Der har været en moderat brug af TIT-forløb og samlet set har 14 medarbejdere deltaget i TIT forløb med en fordeling af 3 personer på fysisk træning og 11 personer på holdet om stress og depression.

Det har primært været de offentlige virksomheder, der har benyttet sig af tilbuddet, men det samlede billede er, at følgende virksomheder har sendt medarbejdere i TIT-forløb:

Fysisk træning – 3 personer
Bisca

Stress og depression – 11 personer
Gåsetårnsskolen
Ulv sund Plejecenter
Bo og Naboskab
Nøddebo Børnehave

Ikke alle forløb har forebygget en sygdomsmelding eller en senere afskedigelse, men flere af de medarbejdere der har deltaget, har overfor deres leder givet udtryk for tilfredshed med forløbene.

Opfølgning på input fra netværket

Indholdsmæssigt har der i netværket været et stort fokus på lovgivningen, ansættelsesretlige forhold samt deltagernes konkrete erfaringer. Deltagerne i netværket har løbende italesat udfordringer og fremsat forskellige forslag f.eks. til at styrke kommunikationen mellem arbejdsgiver og jobcenter.

Projektgruppen har løbende forholdt sig til de fremsatte forslag og udfordringer, og sikret at der er blevet givet tilbagemeldinger på alle input. Endvidere ligger flere af deltagernes input og forslag til grund for de resultater, som er beskrevet i rapportens kapitlet 'Projektets resultater'.

BILAG 3: MATERIALER OG VÆRKTØJER

Nedenstående oversigt viser, hvilke materialer som projektdeltagerne er blevet præsenteret for og som i et led i opfølgningen på projektet vil være tilgængelig på kommunens hjemmeside i løbet af efteråret 2016.

Materiale	Afsender
Flyver om Fast Track - Virksomhed	STAR - Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering
Flyver om Fast Track - Medarbejder	STAR - Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering
Redskab - Fast Track: Referat af sygefraværssamtale	STAR - Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering
Redskab - Fast Track: Kontaktnotat	STAR - Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering
Skabelon - Fast Track: Mail til lønkontor	STAR - Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering
Vejledning: Flowskema til samtaleforløb	Cabi - Selvejende institution under Beskæftigelsesministeriet
Skema til fastholdelsesplan	Jobcenter Vordingborg v/Susanne Birksteen

Projekt Forebyggelse og tidlig indsats – Midtvejsevaluering, november 2015

Projektet blev skudt i gang den 1. april 2015, og efter tre netværksmøder inden for det første halve år af projektet er det blevet tid til en midtvejsevaluering.

Projektet formål og deltagernes forventninger

Ved projektets opstart blev formål og succeskriterier formuleret:

Formål:

- Styrke den forebyggende indsats
- Fastholde/udvikle resultater ift. SDP-området
- Styrke samarbejdet med virksomheder

Succeskriterier:

- Øge fastholdelse på borgerens egen arbejdsplads
- At sygemeldte vender hurtigere tilbage til arbejdet
- At virksomhederne får nedbragt deres sygefravær
- At Jobcentret opleves som en kompetent og brugbar samarbejdspartner

I løbet af projektets første halve år har det vist sig, at deltagerne i meget høj grad efterspørger konkrete viden om lovgivningen – rammer og muligheder, og at de trækker på fastholdelseskonsulenten i konkrete sager, hvor de søger sparring ift. at håndtere forløbet.

Succeskriterierne opstiller tre kvantitative mål, der på baggrund af projektets udvikling og det positive fravær af sygemeldte, vil være svære at indfri, og på baggrund af deltagerens fokus heller ikke er afgørende for projektets succes.

Deltagerens forventninger til projektet:

1. Materiale, der kort præsenterer projektet for medarbejder
2. Indblik i muligheder: lovgivning + forebyggende indsats
3. Indblik i forløbet i Jobcentret v. sygemelding
4. Erfaring med at håndtere forebyggelse/tidlig indsats
5. Beslutningsdiagram: hvordan agere jeg som leder, hvilke forbehold skal jeg tage, hvad skal jeg levere.

På punkterne 1-3 er der leveret, og de deltagere, der har haft konkrete sager har også fået indfriet punkt 4 understøttet af fastholdelseskonsulenten. Punkt 5 vil blive indfriet (se afsnit 'Leverancer')

Leverancer

- Udarbejdet pjece til medarbejderne v. opstart af projekt.
- Udarbejdet udkast til brochure – fokus på konsekvenser for virksomhed bl.a. økonomi og ansættelsesretlige forhold

Leverancer – fortsat

- Ændret praksis på to områder, hvor kommunikationen styrkes:
 - Opstart af en SDP-sag (projekt -virksomhed informeres)
 - Raskmelding fra borger (virksomhed informeres)

Kommende leverancer

- Liste over kontaktperson/fastholdelseskonsulent i nabokommuner
 - Fastholdelseskonsulent afsøger kontaktpersoner og arbejder på at oprette netværk
- Færdig brochure/oversigt over forløb med fokus på konsekvenser for virksomhed

Aktiviteter

Afholdt tre netværksmøder: april – juni – oktober

Møderne har været præget af stort/stabilt fremmøde og engagement fra deltagerne.

Indholdsmæssigt har der været et stort fokus på lovgivningen, ansættelsesretlige forhold samt konkrete erfaringer og forslag fra deltagerne. På mødet i juni blev der fremsat forskellige forslag fra deltagerne og der blev på mødet i oktober givet svar – der er fokus på at skabe sammenhæng og kontinuitet.

Opstartsmøder med hver af de ni deltagere og fastholdelseskonsulent

- Fokus på at afstemme forventninger og kortlægge udfordringer

Deltagelse ved konkrete fastholdelsesmøder – fastholdelseskonsulent

- Afholdt møder hos alle deltagere i forbindelse med konkrete medarbejdersager
- *Erfaring:* der sikres forventningsafstemning ved, at der bliver sat rammer omkring plan for genoptagelse af arbejdet – herunder en forventet dato for raskmelding. Dog er sager med længerevarende sygemelding, hvor fastholdelses konsulent er koblet på sent i forløbet, længere undervejs.

Deltagelse ved diverse møder på virksomhederne – fastholdelseskonsulent

- **Bisca:** Møde på Bisca med adm. Direktør og afd.ledere, hvor temaet var anvendelse af mulighedserklæringer (hvornår, hvordan, skal/skal ikke).
- **Psykiatri og handicap, Stege:** Husmøde, information til medarbejdere sammen med Anja Enok fra TIT om tidlig indsats, fastholdelse og tilbud om TIT
- **Børn og familie (afdeling for dagtilbud), Vordingborg kommune:** Ledergruppen, brede drøftelse af bl.a. forebyggelse/fastholdelse, Fast Track, samarbejde med Jobcenter. Mødet blev holdt sammen med teamleder Randi Jakobsen fra HR, Vordingborg Kommune, der orienterede om de ansættelsesretlige forhold i relation til sygdom og længe sygeperioder

Planlagte møder: Ældre og omsorg samt Bo og Naboskab (ledermøder)

Medarbejdere i TIT forløb

Der har i perioden fra den 4. maj til den 4. november 2015 været 8 medarbejdere i TIT forløb:

- Bisca: 3 personer (1 forebyggende (rask), 1 sygemeldt (ans.ophørt), 1 (ny) delvis rask)
 - **Fysisk træning for alle**
- Ulvsund: 2 personer (1 delvis syg, 1 delvis syg = raske)
 - **Stress/depression**
- Bo og naboskab: 1 person (sygemeldt + plan = rask)
 - **Stress/depression**
- Nøddebo Børnehave: 1 person (forebyggende (opsagt ved ny sygemelding og ophørt))
 - **Stress/depression**
- Gåsetårnsskolen: 1 person (forebyggende + plan (ny))
 - **Stress/depression**

Sundhedsforsikringer

I forhold til styregruppens drøftelser på mødet i maj ang. sundhedsforsikringer, er det erfaringen her i projektet, at der generelt gives tilskud til *behandlinger* fx fysioterapi, kiropraktor, psykolog samt udredning på privat hospitaler. TIT kobles på som supplerende, men ikke som en del af et behandlingsforløb, idet TIT ikke tilbyder decideret behandling, men derimod vejledning, screening og evt. individuelle samtaler.

Fastholdelseskonsulent er opmærksom på evt. sundhedsforsikringer i en virksomhed ved opstart af samarbejde, men der har ikke været udfordringer på dette område indtil videre.

Fast Track – Tidlig indsats ved sygemelding

- Flere henvendelser fra virksomhederne om fastholdelsesmøder og spørgsmål ved sygemelding/Tidlig indsats – pr. telefon
- Positiv opfølgning ved medarbejdere som har bekræftet Tidlig Indsats – grå-zone ved borgere fra andre kommuner – i foråret takkede 3 borgere nej-tak til tidlig indsats
- Netværksmøde, januar 2016: virksomhederne bliver bedt om at give feed-back på, hvad vi skal være opmærksomme på, hvor indsatsen kan/skal justeres for at blive anvendt.

Formidling af projektet

- Artikel i Sjællandske Erhvervstillæg i uge 32
 - Stensved formværktøj fik besøg og direktør Morten Gregersen blev interviewet
 - Feedback: direktøren kunne på sidste netværksmøde fortælle, at flere af hans samarbejdspartnere havde bemærket artiklen og givet ham positiv respons.
- CABI har i uge 45 taget kontakt, fordi de er interesseret i det tværkommunale samarbejde som projektet potentielt indeholder. De har fået en mundtlig beretning om projektet samt tilsendt projektbeskrivelsen.
- Nyhedsbrev til 300 lokale virksomheder i uge 49
 - Jobcenteret bringer et kort indlæg om projektet i sit næste virksomhedsbrev
- HR, Vordingborg Kommune: dialog med Heidi Persson, der er projektleder på kommunens nye interne projekt 'Fokus på sygefravær'.

Inden det sidste netværksmøde for projektdeltagerne blev der gennemført en elektronisk evaluering med 14 spørgsmål i et spørgeskema. Grunden til, at evalueringen blev gennemført inden projektet formelt set sluttede var, at projektgruppen ønskede en dialog med deltagerne om deres besvarelser.

I forlængelse af projektets formål og succeskriterier er der i evalueringen spurgt til:

- Forskellige områder, hvor deltagernes viden gerne skulle være styrket
- Anvendelsen af den viden og værktøjer deltagerne har tilegnet sig
- Deltagernes håndtering af forebyggende arbejde og sygemeldinger
- Deltagernes oplevelse af Jobcenteret som samarbejdspartner
- Fremadrettet opmærksomhedspunkter for jobcenteret
 - I samarbejdet med virksomheder om forebyggelse og tidlig indsats
 - I arbejdet med den forebyggede og tidlig indsats

Skala og fritekstfelter

Deltagerne er blevet bedt om at angive, hvor enige de er i de udsagn, som evalueringen bestod af ud fra følgende skala: Meget enig – Enig – Uenig – Meget uenig. Skalaen er valgt for at sikre deltagernes stillingtagen til de enkelte spørgsmål.

Til flere af spørgsmålene er deltagerne desuden blevet bedt om at uddybe deres svar i et fritekstfelt for at sikre nuancer og give deltagerne mulighed for at fremsætte kommentarer og ideer. Det spørgsmål som deltagerne har fået i de enkelte fritekstfelter, har været koblet til deres angivelse af enighed:

- Hvis en deltager har svaret, at han er **Meget enig/Enig** i, at han har ændret sin håndtering af det forebyggende arbejde, så er han efterfølgende i fritekstfeltet blevet spurgt, **hvordan** han har ændret sin håndtering.
- Hvis en deltager har svaret, at han er **Uenig/Meget uenig** i, at han har ændret sin håndtering af det forebyggende arbejde, så er han efterfølgende i fritekstfeltet blevet spurgt, **hvorfor han ikke** har ændret sin håndtering.

Svarprocent

Projektnetværket har bestået af 9 virksomheder med samlet set 12 deltagere i netværket. Da en af virksomhederne undervejs var nødt til at trække sig fra projektet, var der 11 deltagere, der kunne besvare evalueringen. Ni af deltagerne har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 81,8.

Opfølgning på netværksmøde

På baggrund af besvarelserne udvalgte projektgruppen tre områder til en uddybende drøftelse med deltagerne på det sidste netværksmøde. Områderne blev valgt fordi besvarelserne afveg en smule fra de øvrige besvarelser i evalueringen og fordi de var vigtige for det videre arbejde i Jobcenteret. De tre områder

var: Ændret håndtering af forebyggelse og sygemeldinger, Jobcenteret som samarbejdspartner samt Fremadrettet fokus ift. forebyggende og tidlig indsats ved sygemeldinger.

Drøftelserne nuancerede på givtig vis deltagernes besvarelse og vil sammen med evalueringen danne grundlag for Jobcenterets videre arbejde med forebyggelse og tidlig indsats ved sygemeldinger.

Evaluerings spørgsmål til evaluering gennemført i juni 2016

1. Projektet har styrket min viden om:
 - a. Lovgivningen vedr. sygemeldinger
 - b. Lovgivningsmæssige konsekvenser
 - c. Muligheder for en tidlig indsats v. sygemeldinger
 - d. Muligheder for forebyggende tiltag
 - e. Jobcenterets rolle ved sygemeldinger
 - f. Forløbet i en sygemeldingssag
 - g. Fastholdelseskonsulentens rolleSkriv gerne, hvilken vidensområde, der har været vigtigst for dig og hvorfor?
2. Jeg bruger den viden som jeg har tilegnet mig?
3. Jeg bruger de værktøjer (fx fast track, fastholdelsesplan, mulighedserklæring) som jeg har tilegnet mig?
4. Jeg har ændret min håndtering af det *forebyggende arbejde* for mine medarbejdere?
 - a. Helt enig/delvis enig: Hvordan har du ændret din håndtering. Og hvilken betydning har det haft?
 - b. Uenig/meget uenig: Hvad er årsagen til, at du ikke har ændret din håndtering af det forebyggende arbejde
5. Jeg har ændret min håndtering af *sygemeldinger* fra mine medarbejdere?
 - a. Helt enig/delvis enig: Hvordan har du ændret din håndtering. Og hvilken betydning har det haft?
 - b. Uenig/meget uenig: Hvad er årsagen til, at du ikke har ændret din håndtering af sygemeldinger fra dine medarbejdere
6. Jeg oplever Jobcenteret som en kompetent og brugbar samarbejdspartner i forbindelse med forebyggende tiltag
 - a. Helt enig/delvis enig: På hvilken måde har Jobcenteret indfriet dine forventninger som samarbejdspartner i forbindelse med forebyggende tiltag.
 - b. Uenig/meget uenig: På hvilken måde har Jobcenteret *ikke* indfriet dine forventninger som samarbejdspartner i forbindelse med forebyggende tiltag.
7. Jeg oplever Jobcenteret som en kompetent og brugbar samarbejdspartner i forbindelse med konkrete sygemeldingssager.
 - a. Helt enig/delvis enig: På hvilken måde har Jobcenteret indfriet dine forventninger som samarbejdspartner i forbindelse med konkrete sygemeldingssager.

- b. Uenig/meget uenig: På hvilken måde har Jobcenteret *ikke* indfriet dine forventninger som samarbejdspartner i forbindelse med konkrete sygemeldingssager.
8. Hvad skal Jobcenteret fremadrettet være opmærksom på i sit *samarbejde med virksomheder* (når det handler om den forebyggende og tidlige indsats)? *(Kun fritekstfelt til besvarelse)*
9. Hvad skal Jobcenteret fremadrettet fokusere på ift. den forebyggende og tidlige indsats ved sygemeldinger? *(Kun fritekstfelt til besvarelse)*

BILAG 6: EVALUERINGSBESVARELSER

Pga. bilagets format, ligger det efter rapportens bagside.



Vordingborg Kommune

Postboks 200

Marienbergvej 130

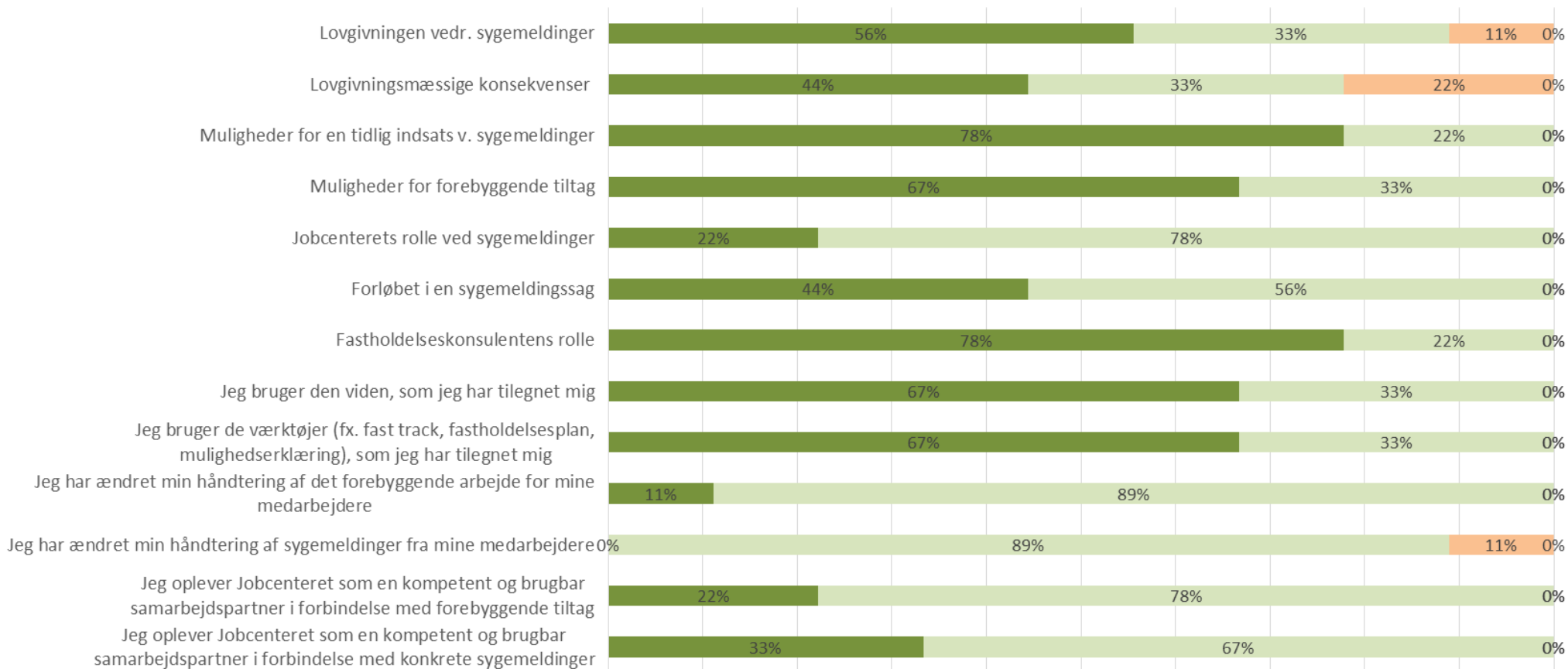
4760 Vordingborg

Tlf. 55 36 36 36

Bilag 6: Evalueringsbesvarelser

%-vis svarfordeling (9 svar)

■ Meget Enig ■ Enig ■ Uenig ■ Meget uenig



Kolonne1	Besvarelse 1	Besvarelse 2	Besvarelse 3	Besvarelse 4	Besvarelse 5	Besvarelse 6	Besvarelse 7	Besvarelse 8	Besvarelse 9
Q7 Hvordan har du ændret din håndtering af sygemeldinger fra dine medarbejdere? Og hvilken betydning har det haft?	Jeg er blevet mere opmærksom på perioden, i det vi skal handle hurtigt, når der er 22 uger at gøre godt med i første omgang.	Samme svar som i 6 af 17	.	Se foregående kommentarer	vi er blevet hurtigere til at igangsætte evt. opstart af medarbejder.	konkret har jeg fået en konsulent på medarbejderen så han bliver fulgt op ca. hver 3 uge	Kontakter medarb. tidligere i deres sygeforløb og får lavet fastholdelses aftaler med dem.	Vi har som udgangspunkt ikke ændret i håndteringen af sygemeldinger, men er mere konsekvente end tidligere	Jeg er på banen tidligere i forløbet - og er blevet mere sikker i håndteringen af sagen.
Q8 Hvad er årsagen til, at du ikke har ændret din håndtering af sygemeldinger fra dine medarbejdere?	.	.	Jeg bliver stadig irriteret når der er sygemeldinger
beskr.Q9_1 Jobcenteret som samarbejdspartner - forebyggende tiltag Jeg oplever Jobcenteret som en kompetent og brugbar samarbejdspartner i forbindelse med forebyggende tiltag	Meget enig	Enig	Enig	Enig	Meget enig	Enig	Enig	Enig	Enig
Q10 På hvilken måde har Jobcentret indfriet dine forventninger som samarbejdspartner i forbindelse med forebyggende tiltag	Fastholdelseskonsulenten (Susanne) er dygtig og meget nem at kommunikere med. Derudover er det let at få aftaler i kalenderen med Susanne.	Vi har haft et særdeles velfungerende samarbejde med Susanne Birksten omkring forskellige tiltag og hjælpemidler til syge.	At jeg nu kender flere af jobcenterets ansatte og ved hvor jeg kan få sparring	Meget hurtig til at respondere og vejlede	god kompetent medarbejder	ved møder og udleveret materiale og telefonisk dialog	Jeg er blevet mere bevidst om hvad de kan tilbyde	Tilført os større viden	Inden forløbet havde vi som arbejdsgiver intet samarbejde med Jobcenteret - det har vi nu.
beskr.Q12_1 Jobcenteret som samarbejdspartner - konkrete sygemeldinger Jeg oplever Jobcenteret som en kompetent og brugbar samarbejdspartner i forbindelse med konkrete sygemeldinger	Meget enig	Enig	Enig	Enig	Meget enig	Enig	Enig	Enig	Meget enig
Q13 På hvilken måde har Jobcentret indfriet dine forventninger som samarbejdspartner i forbindelse med konkrete sygemeldinger	Samme som før.	Ved råd og vejledning.	Via fastholdelseskonsulenten	hurtig tilbagemelding og god vejledning	medarbejderne er hurtig til at hjælpe i konkrete sager	igen de har kontakt til min medarbejder så han holdes tæt til sit arbejde og hvornår han kan vende tilbage	det har været på en positiv og konstruktiv måde	samarbejde med forebyggelseskonsulenten. få tilbagemeldinger fra jobcenteret vedr. længerevarende fravær	Fastholdelseskonsulenten er en god sparringspartner.
Q15 Hvad skal Jobcenteret fremadrettet være opmærksom på i sit samarbejde med virksomheder (når det handler om den forebyggende og tidlige indsats)?	At være på banen og at være tilgængelig. Det er vigtigt at man har mulighed for at holde møder osv uden at der er lang ventetid.	ved ikke	At brande fastholdes konsulenten	Hvornår kommer jobcenter ind ved en sygemelding, og en tidsplan ved længerevarende sygeforløb	være klar når vi ringer	de skal bare sørge for at få udleveret deres materiale så man husker dem		Mere kommunikation med arbejdsgiver	Det vigtigste er at I er tilgængelige, så vi kan få fat I jer når vi har behov.
Q16 Hvad skal Jobcenteret fremadrettet fokusere på ift. den forebyggende og tidlige indsats ved sygemeldinger	Være bedre til at beskrive mulighederne, så er det lettere at "sælge" tilbuddene til medarbejderne. Fortæl gerne om de gode historier fra tidligere medarbejdere, som har været gennem et forløb. Jobcenterets image som "myndighed" bliver så nok blidere.	ved ikke	brande fastholdelseskonsulenten	mere info om muligheder og nye tiltag - nyhedsbrev el. lign.	være klar med værktøjer der kan være hjælpe	syntes det fungerer for mig så har ikke noget til det		Mere kommunikation og gerne opfølgende samtaler	Den gode dialog med medarbejder og arbejdsgiver.