

Delnotat: Surveybaseret afslutningsanalyse

Evaluerings af Sammen om
fastholdelse

Styrelsen for
Arbejdsmarked og
Rekruttering

November 2019

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	2
1.1	Gennemsnit og fidelitet	3
2.	TRO PÅ MÅLGRUPPENS SUCCES	5
2.1	Tro på opstart af virksomhedsrettet forløb	5
2.2	Tro på borgerens tilbagevenden til samme arbejdsplads	6
3.	FREMADRETTET ARBEJDE MED INDSATSELEMENTERNE I SOF	7
4.	INDSATSMÆSSIGE FOKUSOMRÅDER	8
4.1	Deltagelse i implementeringsaktiviteter	8
4.2	Oplevelse af praksisændring og tillid til indsatsen	13
4.3	Visitation til projekt Sammen om fastholdelse	17
4.4	Afholdelse af første opfølgningssamtale på arbejdspladsen	19
4.5	En gennemgående fastholdelsesmedarbejder, som varetager alle opgaver	22
4.6	Caseload efter projektopstart	24
4.7	Ledelsens fokus på og understøttelse af tidlig arbejdspladsinddragende indsats til sygemeldte fra beskæftigelse	28
4.8	Viden om nuværende praksis og resultatskabelse	31

1. INDLEDNING

I nærværende notat formidles resultaterne af den surveybaserede dataindsamling, som leverer input til slutmålingen i evalueringen af Sammen om fastholdelse (SOF) projektet.

I afslutningsanalysen bidrager surveyen til, at:

- Følge op på de deltagende kommuners efterlevelse af indsatsrammens minimumskrav fra påbegyndelsen og til afslutningen af projektet.

Surveyundersøgelsen i afslutningsanalysen er gennemført i perioden 10. januar til 8. februar 2019.

Undersøgelsen er gennemført som en totalundersøgelse i alle 19 deltagende kommuner¹.

Undersøgelsen er altså udsendt til alle de ledere og medarbejdere, der ved undersøgelsestidspunktet er involveret i SOF-indsatsen. Grupperne består af følgende undergrupper:

Medarbejdergruppen består af:

- Myndighedssagsbehandlere, der arbejder med målgruppen for SOF
- Virksomhedskonsulenter, der arbejder med målgruppen for SOF
- Fastholdelseskonsulenter, der arbejder med målgruppen for SOF
- Anden faglighed, der arbejder med målgruppen for SOF

Ledergruppen består af:

- Afdelingsleder/teamchef for sygedagpengeområdet
- Afdelingsleder/teamchef for virksomhedsindsatsen
- Faglig koordinator på sygedagpengeområdet

Ved nulpunktsmålingen blev der indsamlet 237 svar, hvilket svarede til en svarprocent på 78. I midtvejsmålingen blev der indsamlet 230 svar, hvilket svarede til en svarprocent på 87. I slutmålingen er der indsamlet 211 svar, hvilket svarer til en **svarprocent på 90**.

Fordeling på hhv. leder- og medarbejdergruppe fremgår af tabellen nedenfor. Det skal noteres, at en stor del af de medarbejdere, der i nulpunktmålingen identificerede sig som myndighedssagsbehandlere i midtvejs og slutevalueringen identificerer sig som fastholdelseskonsulenter. I spørgeskemaundersøgelsen er en fastholdelseskonsulent beskrevet som en medarbejder, der både står for og har ansvar for myndighedssagsbehandling og det virksomhedsrettede arbejde ift. målgruppen sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3.

¹ Ved projektets opstart deltog 20 kommuner. Billund er siden midtvejsevalueringen udgået fra projektet. Svar fra ledere og medarbejdere i Billund fremgår derfor i data fra nulpunkts- og midtvejsmålingen, men ikke i data fra slutmålingen.

Tabel 1. Antal besvarelser fordelt på medarbejdergruppe

Medarbejdergruppe	Nulpunkt	Midtvejs	Afslutning
Leder	32	28	28
Medarbejder	205	202	183
Total	237	230	211

Tabel 2. Antal besvarelser fordelt på arbejdsfunktioner blandt medarbejdere (mulighed for flere svar)

Arbejdsfunktioner blandt medarbejdere	Nulpunkt	Midtvejs	Afslutning
Myndighedssagsbehandler	131	23	60
Virksomhedskonsulent	10	9	9
Fastholdelseskonsulent	62	166	148
Andet	2	4	11

* I nogle analyser opdeles besvarelsene på medarbejderkategorier. Da gruppen af virksomhedskonsulenter er meget lille, medtages denne ikke i disse analyser.

Tabel 3. Antal besvarelser fordelt på arbejdsfunktioner blandt ledere (mulighed for flere svar)

Arbejdsfunktioner blandt ledere	Nulpunkt	Midtvejs	Afslutning
Afdelingsleder/teamchef for sygedagpengeområdet	23	15	18
Afdelingsleder/teamchef for virksomhedsindsatsen	8	5	3
Faglig koordinator	5	6	5
Andet	3	7	5

1.1 GENNEMSNIET OG FIDELITET

For at give et overblik over, hvordan de deltagende kommuner overordnet placerer sig på tværs af en række spørgsmål, som måler fidelitet, er der udarbejdet en tabel med gennemsnit for de deltagende kommunerne på tværs af de 19 spørgsmål, som anvendes til at vurdere, hvor godt kommunerne klarer sig i arbejdet med sygedagpengemodtagerne. Gennemsnittene skal tolkes på en skala, som går fra 1 til 5, hvor 5 er bedst og 1 er dårligst. I gennemsnittene er 'Ved ikke' besvarelser frasorteret. Der ses på 19 spørgsmål, som er stillet til både leder- og medarbejdergruppen. Dette antal sikrer en lav usikkerhed (som i udgangspunktet er stor grundet et lavt antal besvarelser).

Med inddragelse af både medarbejdernes og ledernes besvarelser identificeres de kommuner, som gennemsnitligt har den højeste besvarelse (høj fidelitetsgrad på spørgsmålene, dvs. god implementering af indsatsmodellen) og laveste besvarelse (lav fidelitetsgrad på spørgsmålene, dvs. mindre god implementering af indsatsmodellen).

For hhv. nulpunktmålingen, midtvejsmålingen og slutmålingen er der vist tre gennemsnit; et baseret på medarbejdernes vurdering, et baseret på ledelsens vurdering og et samlet gennemsnit, dannet af medarbejdernes- og ledelsens gennemsnit. Kommunernes udvikling fra nulpunktmålingen til slutmålingen er udregnet i sidste kolonne. Kommunerne er sorteret fra højest til lavest gennemsnit efter den samlede score i slutmålingen.

Tabel 4 Gennemsnit for de 19 spørgsmål, der ligger til grund for fidelitetsmålingen for alle deltagerkommuner

	Nulpunktsmåling					Midtvejsmåling					Slutmåling					Ændring fra start til slutmåling
	Medarbejdere		Ledere		Samlet	Medarbejdere		Ledere		Samlet	Medarbejdere		Ledere		Samlet	Ændring
Jobcenter	N	Score	N	Score	Score	N	Score	N	Score	Score	N	Score	N	Score	Score	Score
Vejen	9	4,13	1	4,5	4,32	7	4,24	1	4,68	4,46	8	4,52	1	4,63	4,57	0,25
Vejle	24	3,55	2	4,34	3,95	14	4,36	2	4,69	4,53	13	4,11	1	4,84	4,47	0,52
Ballerup	4	3,18	1	3,33	3,26	7	3,91	1	4,32	4,12	6	4,17	1	4,48	4,33	1,07
Viborg	25	3,65	3	3,9	3,78	25	4,06	1	4,22	4,14	23	4,21	1	4,40	4,30	0,52
Hedensted	5	3,89	1	3,69	3,79	8	4,48	1	4,43	4,46	8	4,55	1	3,95	4,25	0,46
Stevns	5	3,24	1	4,38	3,81	6	3,67	1	4,47	4,07	4	3,94	1	4,54	4,24	0,43
Fredericia	9	3,78				10	4,27	1	4,32	4,29	5	4,11	2	4,32	4,21	
Lejre	6	3,51	1	3,69	3,6	7	4,17	1	3,95	4,06	4	4,19	1	4,16	4,18	0,58
Ringsted	8	3,84	2	3,54	3,69	9	4,1	2	4,31	4,2	6	4,09	2	4,24	4,17	0,48
Lemvig	6	3,24	2	4,21	3,73	6	3,91	1	4,56	4,24	6	4,18	2	4,06	4,12	0,39
Rebild	5	3,49	1	4,41	3,95	7	3,96	2	4,09	4,03	9	3,94	1	4,26	4,10	0,15
Kolding	13	3,58	3	4,17	3,88	11	4,01	3	4,19	4,1	11	4,22	3	3,96	4,09	0,21
Odder*	5	3,28	2	3,96	3,62	6	3,66	1			5	3,75	2	4,37	4,06	0,44
Herning	24	3,37	3	3,73	3,55	23	3,87	2	4,35	4,11	22	3,97	1	4,12	4,04	0,49
Gentofte	10	3,13	1	3	3,06	9	3,35	1	3,74	3,54	8	3,72	1	4,14	3,93	0,87
Faaborg-Midtfyn	12	3,35				13	3,75	2	3,19	3,47	14	4,10	3	3,66	3,88	
Faxe	10	3,38	3	3,52	3,45	7	3,71	2	3,89	3,8	7	3,78	1	3,55	3,67	0,22
Allerød	6	3,18	2	3,02	3,1	9	3,35	1	3,76	3,56	11	3,35	2	3,81	3,58	0,48
Tårnby	11	2,78	2	3,48	3,13	11	2,95	1	3,85	3,4	13	2,99	1	3,84	3,42	0,29

Blanke felter skyldes manglende data. *Odder Kommunes ledelsesgennemsnit i midtvejsmålingen er vurderet ugyldigt, da det kun ville være baseret på 4 ud af de 19 spørgsmål, grundet frasortering af 'Ved ikke' besvarelser. Til sammenligning er de andre kommuners ledelses gennemsnit baseret på minimum 15 af 19 spørgsmål - typisk alle 19 spørgsmål). Nulpunkt: N=237, Midtvejs: N=230, Afslutning: N=211.

2. TRO PÅ MÅLGRUPPENS SUCCES

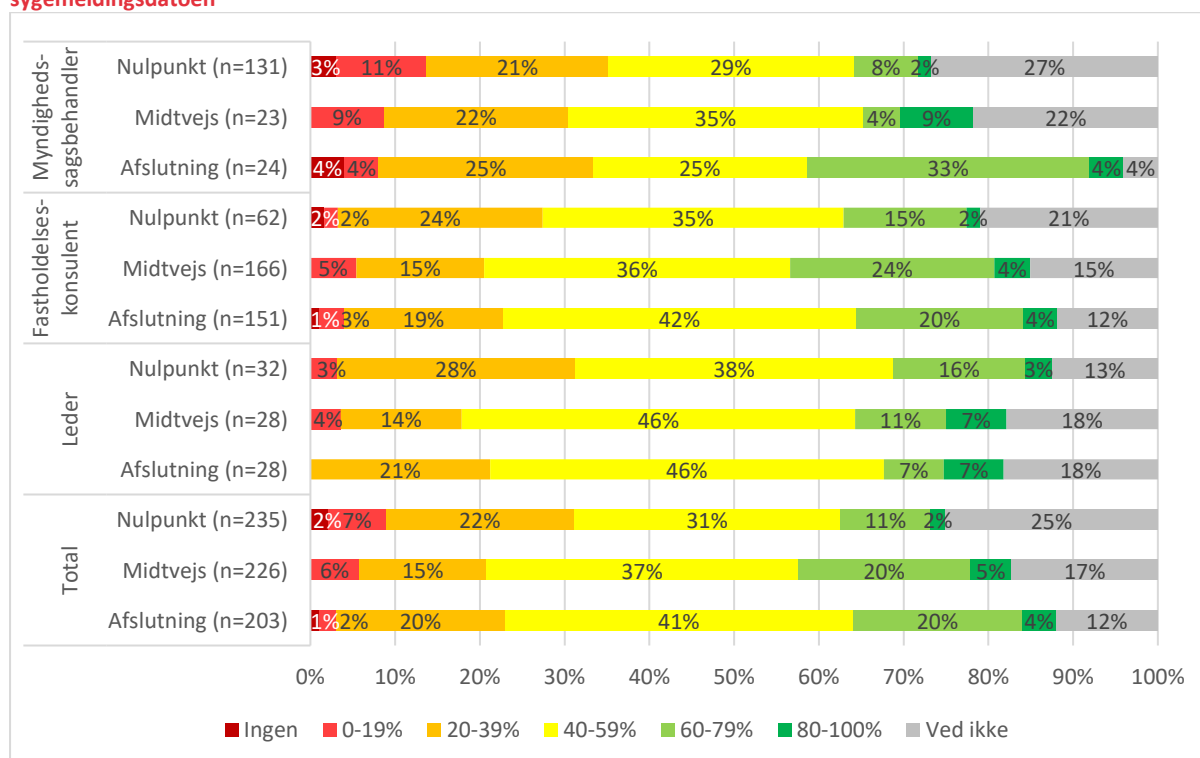
SOF-projektet har til formål at afprøve og udbrede en model for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse, hvor den første opfølgningssamtale afholdes ude på den sygemeldtes arbejdsplads, hvor både den sygemeldte, arbejdsgiver og kommunen deltager. Modellen skal bidrage til, at den sygemeldte vender hurtigere tilbage til sin arbejdsplads og dermed fastholdes på arbejdsmarkedet. Det overordnede formål med SOF-projektet er dermed at understøtte, at flere sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse raskmeldes helt eller delvis.

Fra litteraturen og fra en række praksisændringsforsøg gennemført af STAR, ved vi, at en positiv tro på en given borger, en given indsats eller et implementeringsgreb er en faktor, som indvirker positivt ift. den efterfølgende implementering og resultatskabelse. Selvom "troen på indsatsen" ikke er et egentligt kernelement i SOF-indsatsmodellen, så er det alligevel interessant at undersøge og sammenligne over tid. Derfor er der spurgt til de relevante jobcenteraktørers tro på, at borgeren opstarter virksomhedsrettet forløb indenfor 13 uger efter sygemeldingsdatoen, og at borgeren vender tilbage til samme arbejdsplads indenfor 26 uger i både nulpunkts- og midtvejsmålingen.

2.1 TRO PÅ OPSTART AF VIRKSOMHEDSRETTET FORLØB

Figur 1 viser den ændring, der har været i forhold til medarbejdere og leders tro på målgruppens mulighed for at opstarte i virksomhedsrettet forløb inden for 13 uger efter sygemeldingen.

Figur 1: Tro på målgruppens mulighed for at opstarte i virksomhedsrettet forløb inden for 13 uger efter sygemeldingsdatoen



Note: Fordeling på udsagnet: "Hvor stor en andel af sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 vurderer du kan opstarte i virksomhedsrettet forløb inden for 13 uger efter sygemeldingsdatoen?"

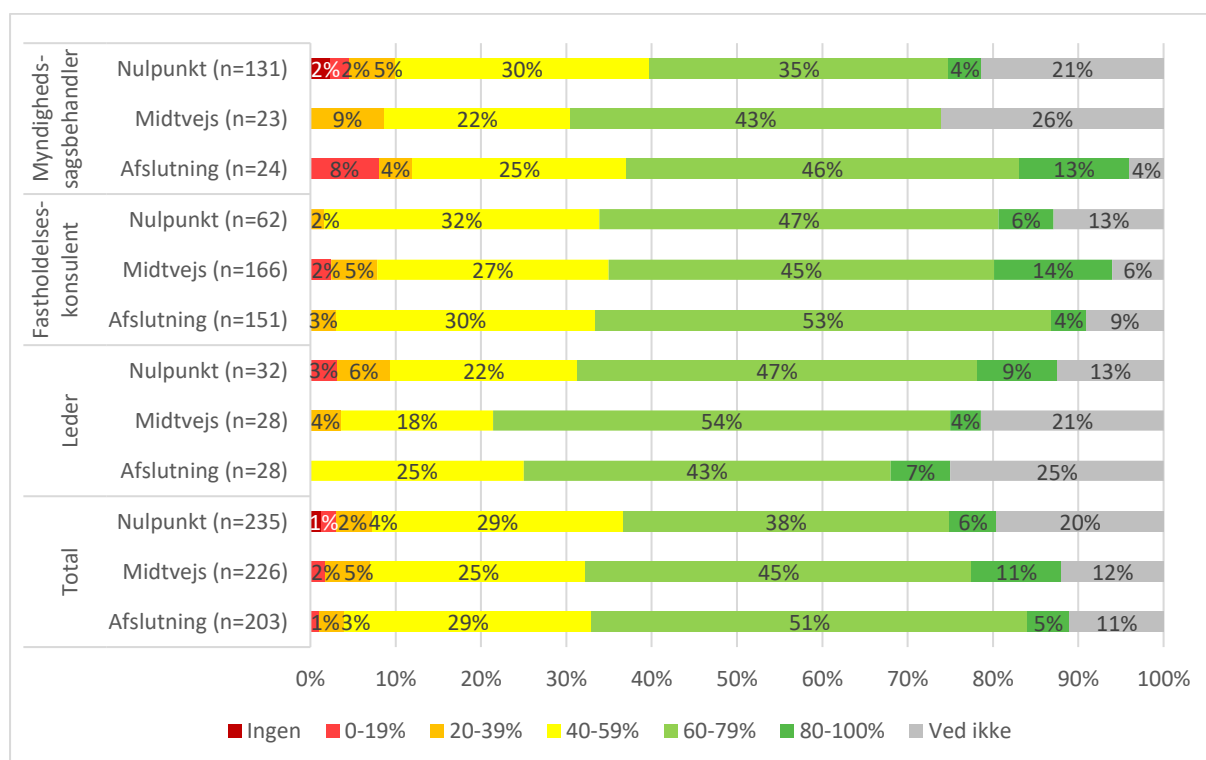
Ses der på tværs af jobfunktioner fremgår det af figuren, at der er en fremgang ift. troen på, at en større del af målgruppen kan opstarte i virksomhedsrettet forløb inden for 3 måneder fra tidspunktet for nulpunktsmålingen og til slutmålingen. I nulpunktsmålingen troede 13% af de adspurgte på, at mellem 60 pct. og 100 pct. af borgerne kunne opstarte i en virksomhedsrettet indsats inden for 3 måneder, denne andel er i slutmålingen øget til 24%.

Ses der på tværs af målgrupper fremgår det, at der især ses en større tro på indsatsmålet blandt medarbejderne sammenlignet med lederne. Dette kan dog have den logiske forklaring, at medarbejderne især er dem der har kontakt med borgerne og derfor aktivt arbejder med borgernes motivation, mens lederne oftest har en mere tilbagetrukket og strategisk rolle.

2.2 TRO PÅ BORGERENS TILBAGEVENDEN TIL SAMME ARBEJDSPLADS

Et lignende billede tegner sig, når det handler om tro på målgruppens mulighed for at vende tilbage til samme arbejdsplads inden for 26 uger fra sygemeldingsdatoen.

Figur 2: Tro på målgruppens mulighed for at vende tilbage til samme arbejdsplads inden for 26 uger fra sygemeldingsdatoen



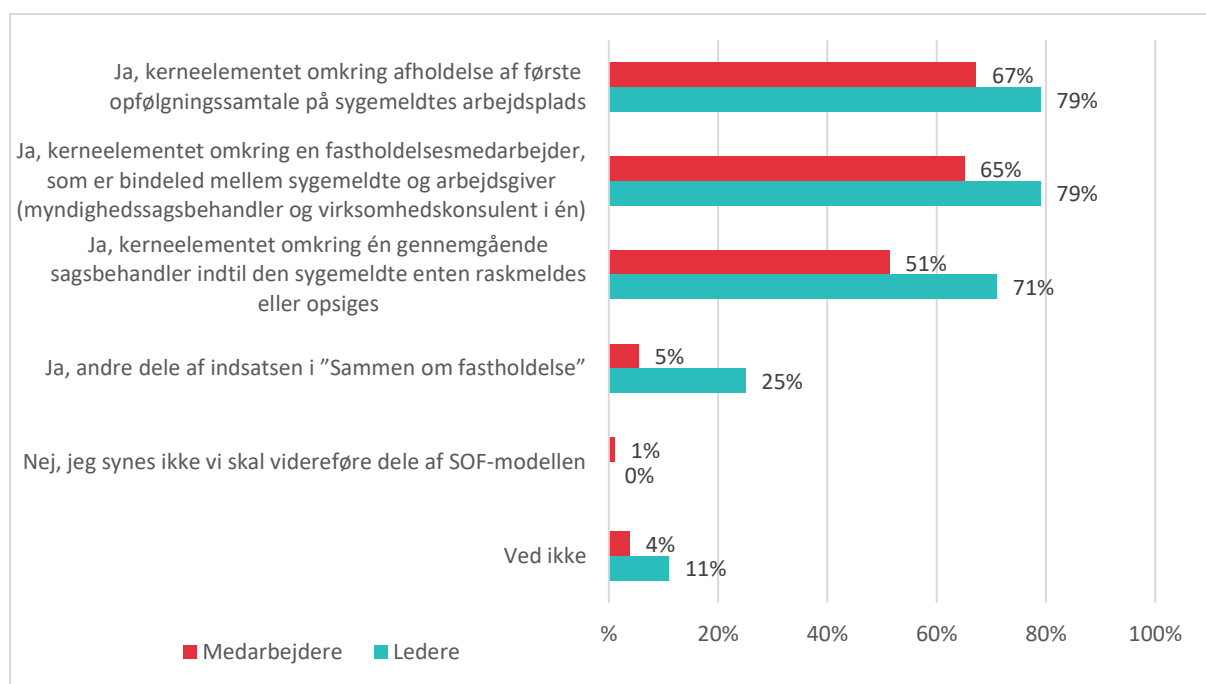
Note: Fordeling på udsagnet: "Hvor stor en andel af sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 vurderer du kan vende tilbage til samme arbejdsplads inden for 26 uger fra sygemeldingsdato?"

Total vurderer 56% af de adspurgte i slutmålingen, at 60-100 pct. af målgruppen kan vende tilbage til samme arbejdsplads inden for 26 uger. Dette er en fremgang ift. de 44%, der mente det samme i nulpunktsmålingen. Her er det igen interessant, at det især er medarbejderne, som vurderer målgruppens chancer som mest positive. Det skal understreges, at der er tale om en mindre fremgang fra nulpunkts- til slutmåling.

3. FREMADRETTET ARBEJDE MED INDSATSELEMENTERNE I SOF

Hen mod afslutningen af projekt Sammen om fastholdelse er det relevant både at skue tilbage og frem i tiden. Afslutningsvis i slutsurveyen er medarbejdere og ledere blevet bedt om at forholde sig til, om de fremadrettet synes det er meningsfuldt at arbejde videre med kerneelementerne i SOF. Medarbejderne er konkret blevet spurgt til, om de synes man skal videreføre kernelementerne, men lederne er blevet spurgt til, om det forventes at videreføre kerneelementerne.

Figur 3: Medarbejdernes syn på og ledernes forventning til videreførelsen af kerneelementer i Sammen om fastholdelse



Note: Fordeling på spørgsmålet "Synes du, at man i dit jobcenter skal videreføre kerneelementer/dele af indsatsen i "Sammen om fastholdelse" efter projektperioden? (mulighed for flere svar)" og "Forventer I at videreføre kerneelementer/dele af indsatsen i "Sammen om fastholdelse" efter projektperioden? (mulighed for flere svar)".

Blandt både medarbejdere og ledere er der stor enighed om, at det giver mening at videreføre dele af SOF-indsatsrammen. 67% af medarbejderne og 79% af lederne ønsker at videreføre kerneelementet om første opfølgningssamtale på sygemeldtes arbejdsplads. Næsten lige store andele, 65% af medarbejderne og 79% af lederne, ønsker at videreføre kerneelementet omkring fastholdelsesmedarbejderens rolle og funktion. Cirka halvdelen af medarbejderne, 51%, og 71% af lederne ønsker at videreføre kerneelementet om én gennemgående kontaktperson i hele den sygemeldtes forløb.

5% af medarbejderne og 25% af lederne vil videreføre andre dele af SOF-indsatsrammen. Dette inkluderer at borgeren kan komme delvist i arbejde eller praktik, at det ikke nødvendigvis er første samtale der afholdes på arbejdspladsen, nyetableret organisering med ansatte mødebookere og et fortsat reduceret sagsantal.

4. INDSATSMÆSSIGE FOKUSOMRÅDER

I det følgende kapitel formidles surveyresultaterne for en række fokusområder, som er udledt af indsatsrammen for "Sammen om fastholdelse", og som erfaringsmæssigt har betydning for implementering af nye indsatser og tilgange.

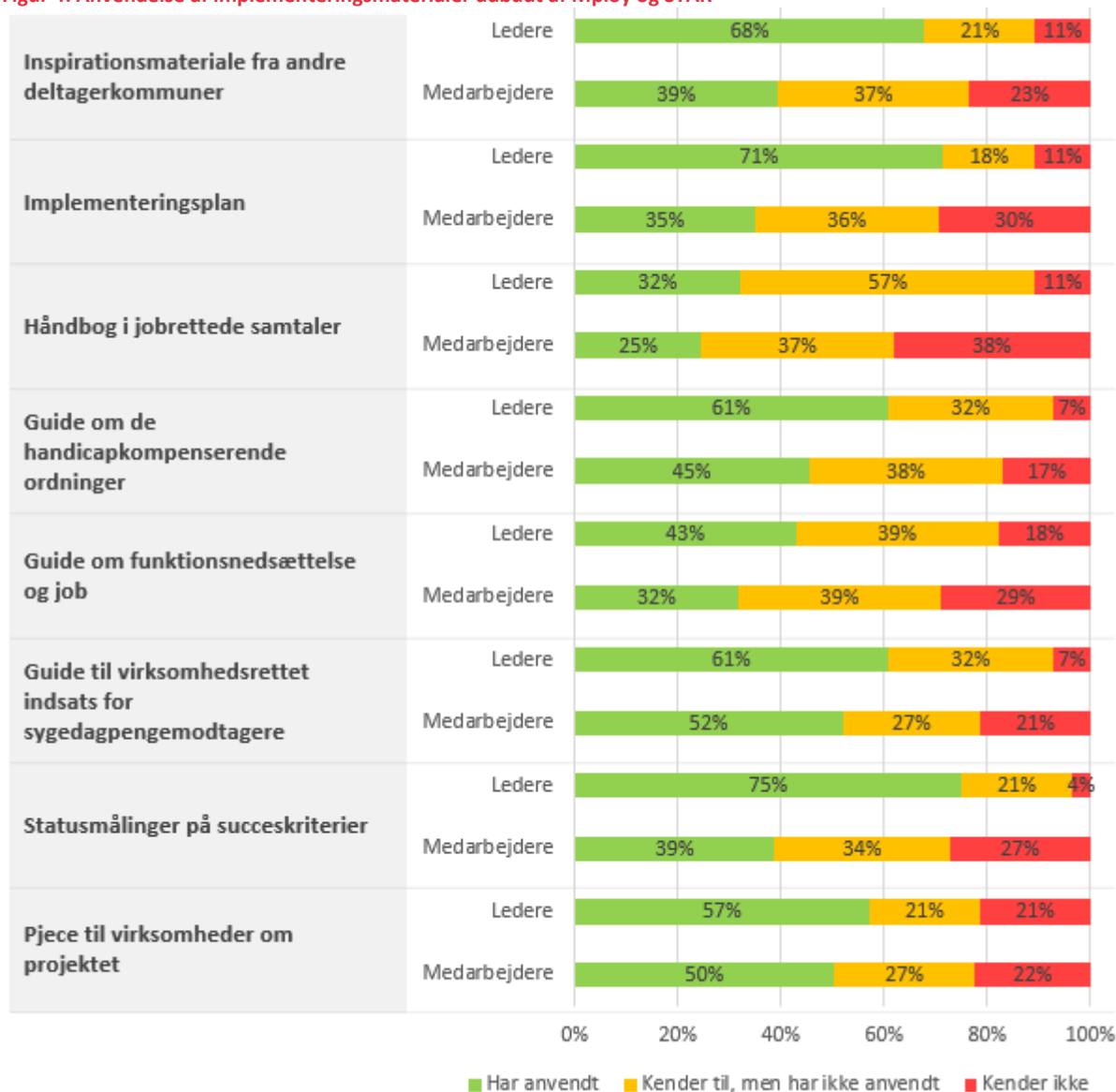
Disse omhandler blandt andet deltagelse i implementeringsaktiviteter, oplevelse af praksisændring blandt medarbejdere og ledere, visitation til projektet, afholdelse af første opfølgningssamtale på den sygemeldtes arbejdsplads, caseload, ledelsesfokus og viden om resultatskabelse og praksis.

4.1 DELTAGELSE I IMPLEMENTERINGSAKTIVITETER

Der er altid en række udfordringer forbundet med at implementere en indsatsmodel i en ny kontekst. De deltagende jobcentres lokale kontekst og organisering kan variere, ligesom de forskellige jobcentre kan have gavn af forskellige typer af støtte. Til at understøtte implementeringen af "Sammen om fastholdelse" har Mploy og STAR ydet processtøtte til de deltagende kommuner.

I dette afsnit afdækkes udbredelsen af de tilbudte implementeringsmaterialer og -aktiviteter. Herudover har de adspurgte medarbejdere og ledere også forholdt sig til, i hvor høj grad de anvendte implementeringsgreb har været en god hjælp til at ændre praksis og implementere indsatserne. Hertil har de adspurgte også givet bud på, hvad der er de væsentligste barrierer i forhold til implementering af indsatsrammen i "Sammen om fastholdelse".

Figur 4: Anvendelse af implementeringsmaterialer udbudt af Mploy og STAR



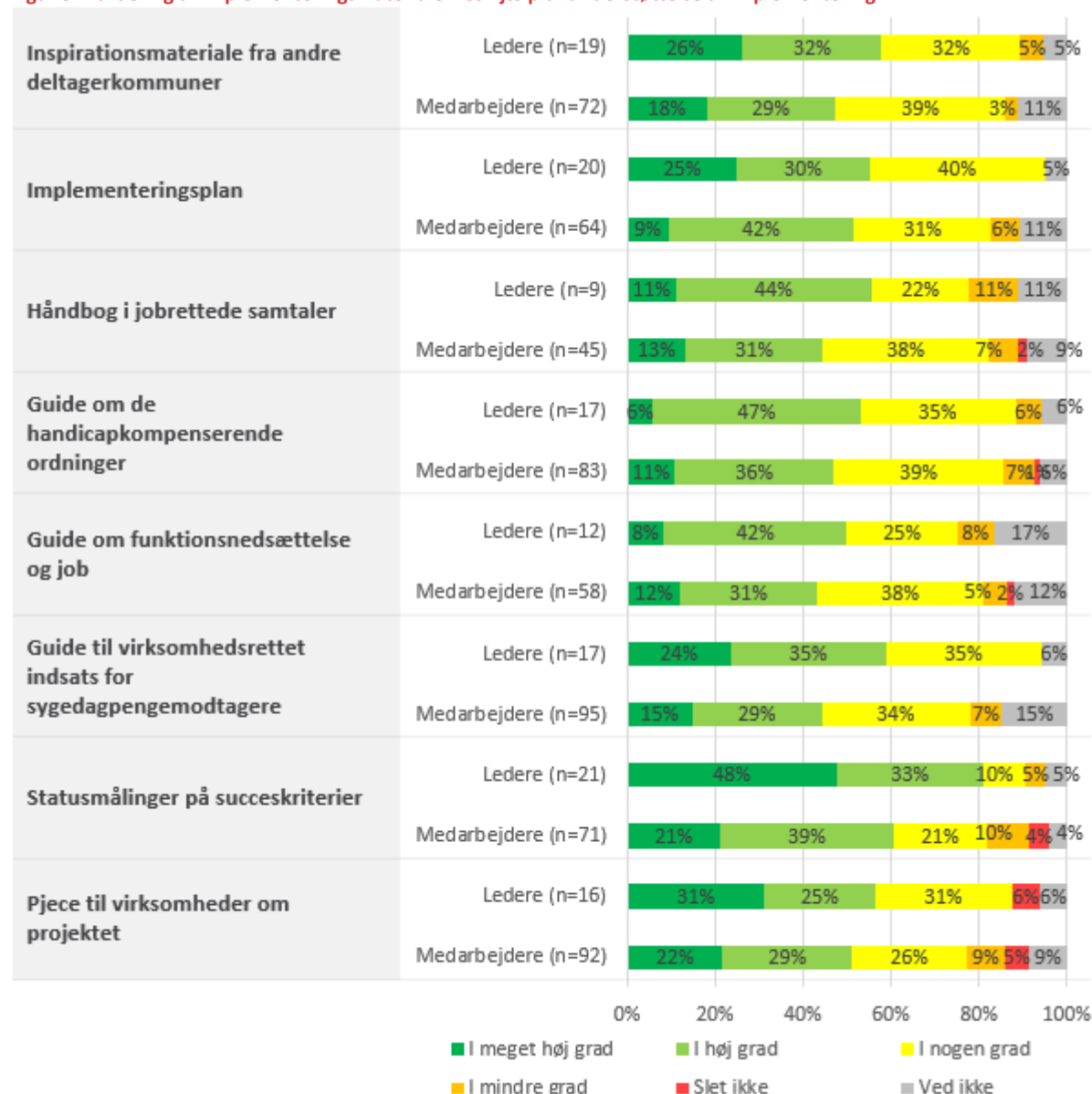
Note: Fordeling på spørgsmålet "Hvilke af følgende implementeringsmaterialer, udviklet af Mploy og STAR, har du anvendt i projektperioden?".

Blandt medarbejderne har 52% anvendt guide til virksomhedsrettet indsats for sygedagpengemodtagere, 50% anvendt pjecen om projektet målrettet virksomheder og 45% har anvendt guiden om de handicapkompenserende ordninger.

Det fremgår, at lederne i højere grad end medarbejdere benytter statusmålinger på succeskriterier (75%) og implementeringsplanen (71%). En del ledere benytter også inspirationsmateriale fra andre kommuner (68%).

De ledere og medarbejdere, som har anvendt de forskellige materialer, er blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad disse materialer har hjulpet dem til at ændre praksis og implementere kerneelementerne i "Sammen om fastholdelse".

Figur 5: Vurdering af implementeringsmaterialernes hjælp til understøttelse af implementering



Note: Fordeling på spørgsmålet "I hvor høj grad vurderer du, at de anvendte implementeringsmaterialer hjælper jer til at ændre praksis og implementere kerneelementerne i "Sammen om fastholdelse"?".

Forrige figur viste, at 75% af lederne benyttede statusmålinger på succeskriterier. Ud over at succesmålingerne er brugte blandt lederne, er det også muligt at konkludere, at 81% af lederne i meget høj eller høj grad vurderer, at disse også er en stor hjælp til at implementere kerneelementerne i "Sammen om fastholdelse". 60% af medarbejderne, som benytter statusmålingerne synes det samme.

Ses der på de resterende implementeringsmaterialer, mener mellem en tredjedel og halvdelen af de medarbejdere, der benytter dem, at materialerne i meget høj eller høj grad hjælper dem til at implementere kerneelementerne. Ud over statusmålingerne er der ikke andre materialer, som skiller sig ud fra de andre.

Medarbejdere og ledere er også blevet spurgt ind til hvilke implementeringsaktiviteter, de har deltaget i.

Figur 6: Deltagelse i implementeringsaktiviteter udbudt af Mploy og STAR



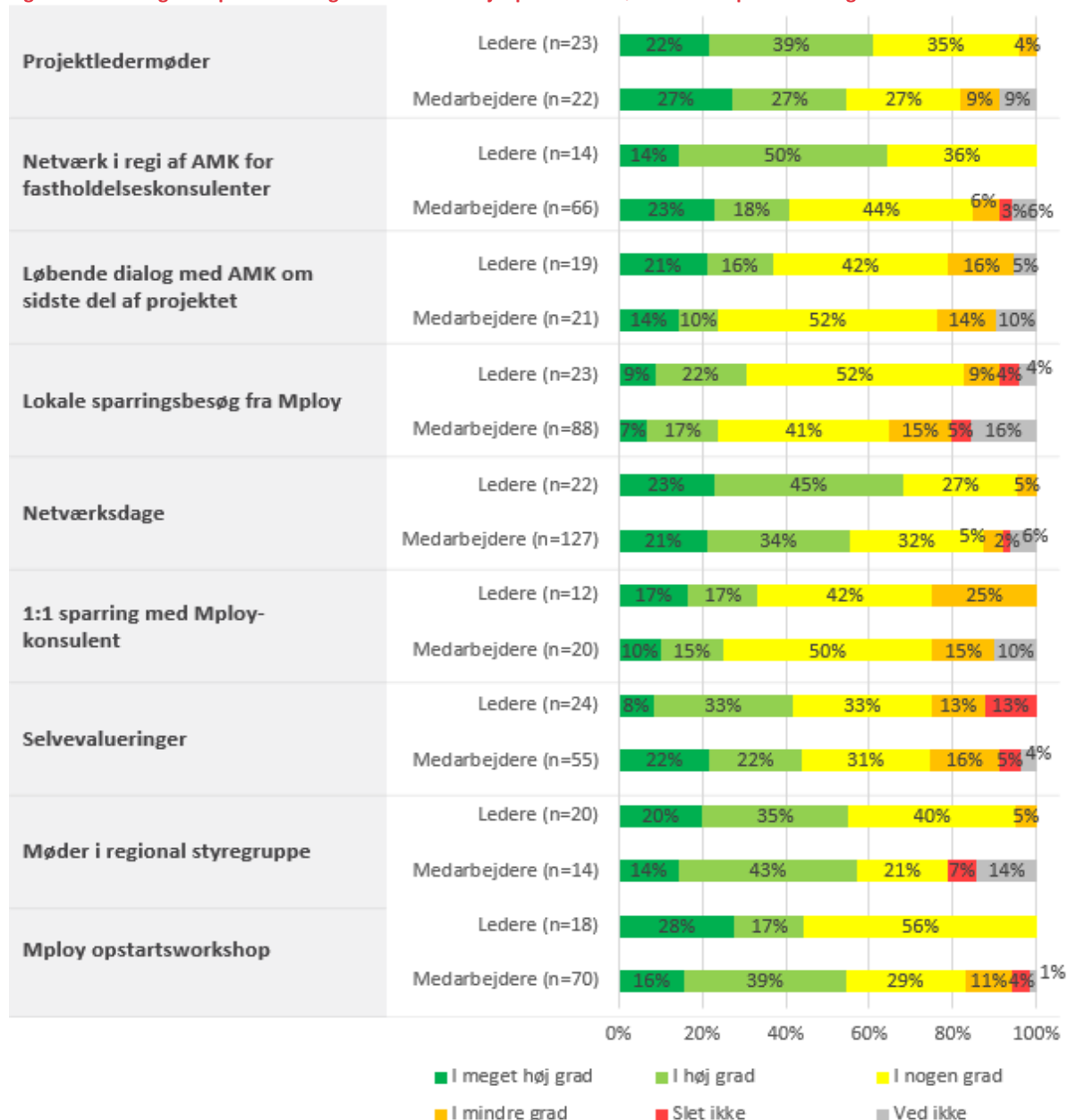
Note: Fordeling på spørgsmålet: "Hvilke af følgende implementeringsaktiviteter, afholdt af Mploy og STAR, har du deltaget i?".

69% af medarbejderne har deltaget i netværksdage i projektet. Herudover har 48% deltaget i lokale sparringsbesøg fra Mploy.

86% af lederne har arbejdet med selvevalueringer og 82% har deltaget i projektledermøder. Herudover har 79% deltaget i netværksdage og 71% har deltaget i regionale styregruppemøder.

Ledere og medarbejdere, som har deltaget i forskellige implementeringsaktiviteter, er også her blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad disse har hjulpet dem til at ændre praksis og implementere kerneelementerne i "Sammen om fastholdelse".

Figur 7: Vurdering af implementeringsmaterialernes hjælp til understøttelse af implementering



Note: Fordeling på spørgsmålet "I hvor høj grad vurderer du, at de anvendte implementeringsaktiviteter hjælper jer til at ændre praksis og implementere kerneelementerne i "Sammen om fastholdelse"?".

Flest medarbejdere har deltaget i netværksdage – 55% af disse vurderer i meget høj eller høj grad, at netværksdagene har været en god støtte ift. at implementere indsatsrammen i SOF. Lederne fremhæver også netværksdagene, og herudover også AMK-netværk.

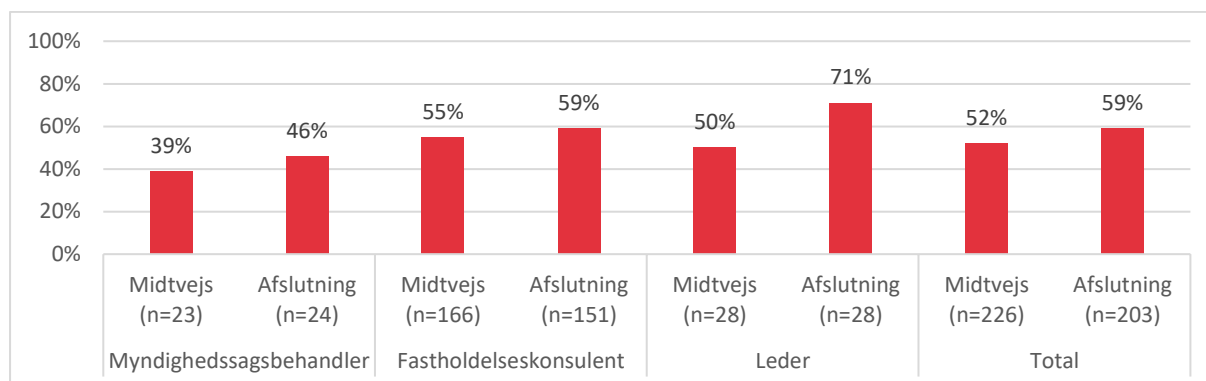
Ud over implementeringsaktiviteter afholdt af Mploy og STAR angiver 50% af lederne og 27% af medarbejderne, at der er iværksat andre lokale implementeringsaktiviteter i andet halvår af 2018.

Disse indebærer blandt andet interne undervisningsdage, temamøder og evalueringsmøder, samarbejde med eksterne konsulenter, forankringsworkshops eller kick-off med fokus på fortsættelse af indsatslementer i SOF.

4.2 OPLEVELSE AF PRAKSISÆNDRING OG TILLID TIL INDSATSEN

Det følgende afsnit belyser medarbejdernes oplevelse af ændringer i indsatsen. Herudover også om der er tillid til, at det indsatsmæssige fokus er en god idé, samt hvorvidt der er enighed om, at indsatsen kan føres ud i praksis. Nedenstående figurer indeholder andele af ledere og medarbejdere, som er helt eller delvist enige i en række udsagn om dette.

Figur 8: Oplevelse af en ændret organisering af jobcenterets fastholdelsesindsats over for målgruppen

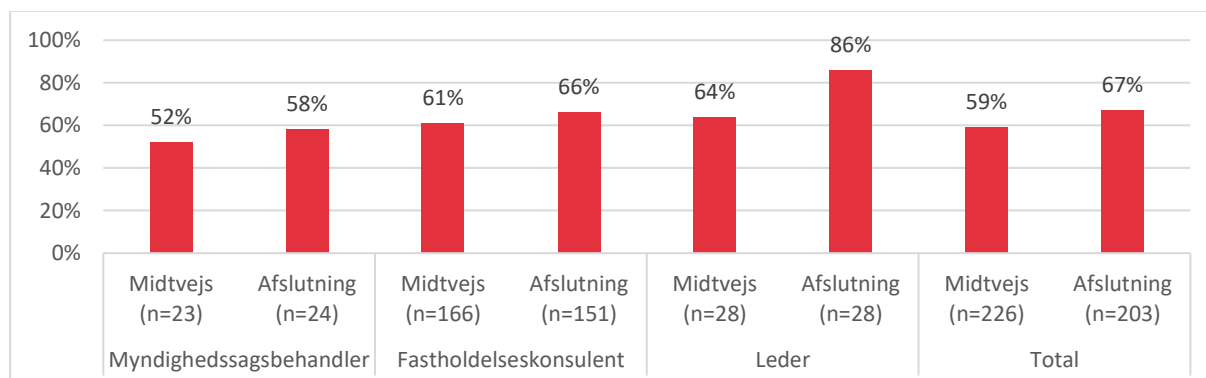


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "delvis enig" i udsagnet: "Organiseringen af mit jobcenters fastholdelsesindsats over for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 er væsentlig anderledes end før projekt "Sammen om fastholdelse".

71% af lederne vurderer ved tidspunktet for slutmålingen, at organiseringen af jobcentrets fastholdelsesindsats over for målgruppen er væsentlig anderledes end før deres opstart i projektet. Medarbejderne er i lidt mindre omfang enig i dette – hhv. 46% for myndighedssagsbehandlere og 59% for fastholdelseskonsulenter. Sammenlignes der med midtvejsmålingen ses der dog en stigning, hvor større andele er enige i, at organiseringen er anderledes. Dette underbygger den klassiske antagelse om, at organisationsændringer tager tid at implementere.

Lederne og medarbejderne er også blevet spurgt ind til, hvorvidt de oplever, at fastholdelsesindsatsen efter projektopstart i højere grad understøtter fastholdelse.

Figur 9: Oplevelse af at fastholdelsesindsatsen nu i højere grad understøtter fastholdelse af målgruppen

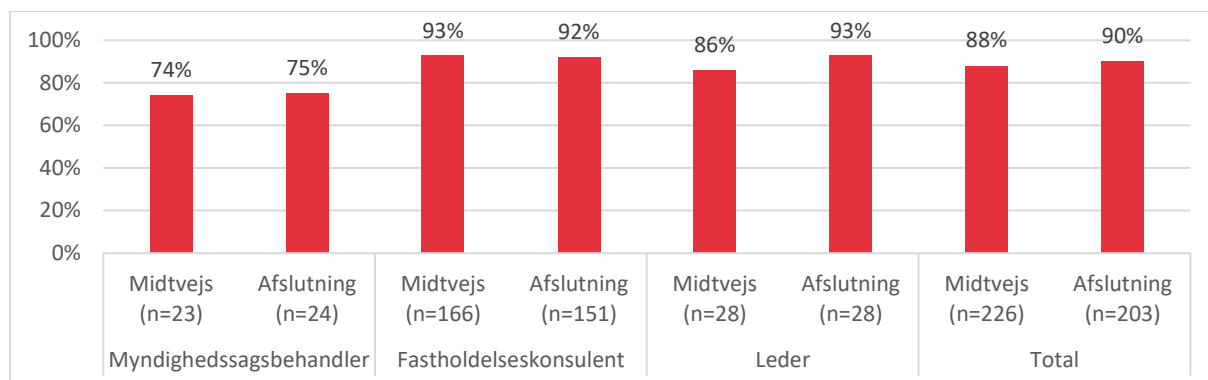


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "delvis enig" i udsagnet: "Den måde, vi arbejder på nu, understøtter i højere grad fastholdelsen af sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3, sammenlignet med den måde vi tidligere arbejdede på".

Blandt lederne ses der også her en stigning sammenlignet med midtvejsmålingen. Generelt ses små stigninger for alle adspurgte medarbejdergrupper.

Et af kerneelementerne i indsatsmodellen for "Sammen om fastholdelse" baserer sig på, at borgeren oplever at have den samme kontaktperson igennem hele deres sygedagpengeperiode. Ledere og medarbejdere er derfor blevet spurgt ind til, hvorvidt de er enige i, at dette er den bedste organisering.

Figur 10: Vurdering af at en fast kontaktperson er den bedste organisering i arbejdet over for målgruppen

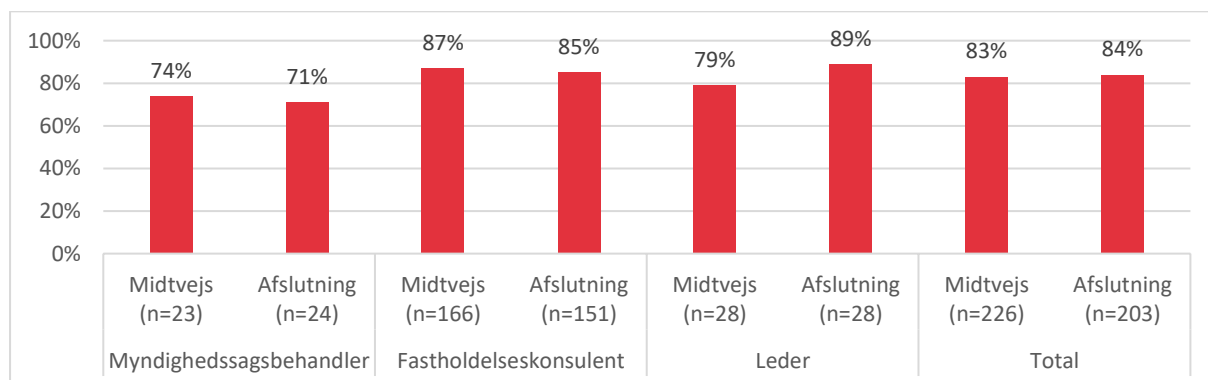


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "delvis enig" i udsagnet: "Det er hensigtsmæssigt, at myndighedssagsbehandlingen og den virksomhedsrettede indsats varetages af samme person, når der arbejdes med sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3".

På tværs af medarbejdere og ledere vurderer 90%, at en fast kontaktperson er den bedste organisering i arbejdet med sygedagpenge fra beskæftigelse. Dette er et særdeles positivt resultat, som indikerer, at fagpersonalet omkring borgeren har en tillid til indsatsmodellen i "Sammen om fastholdelse" i deres daglige arbejde.

Ledere og medarbejdere er også blevet spurgt ind til, om de oplever at kunne sikre dette i praksis.

Figur 11: Oplevelse af at kunne sikre en fast kontaktperson i praksis

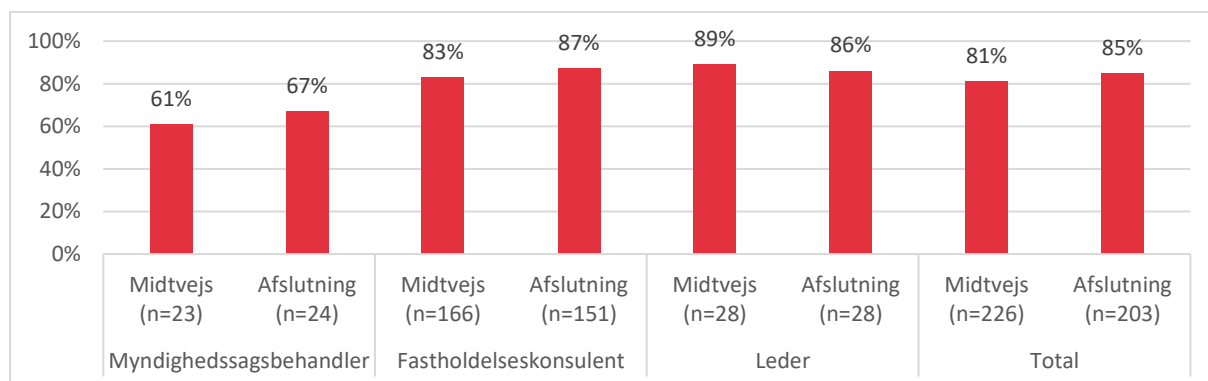


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "delvis enig" i udsagnet: "I praksis er det let at sikre, at det er den samme medarbejder, der varetager borgerens sag igennem hele sygeperioden".

84% er helt enige i, at det i praksis er let at sikre, at det er den samme medarbejder, der varetager borgerens sag igennem hele sygeperioden. Langt størstedelen af de deltagende medarbejdere og ledere oplever hermed, at dette kerneelement både er hensigtsmæssigt og realiserbart i praksis.

Et andet essentielt kerneelement er afholdelse af første opfølgningssamtale på sygemeldtes arbejdsplads. Derfor er deltagerne også spurgt ind til deres tillid til dette kerneelement.

Figur 12: Tillid til at afholdelse af første opfølgningssamtale på den sygemeldtes arbejdsplads styrker fastholdelsesindsatsen over for målgruppen

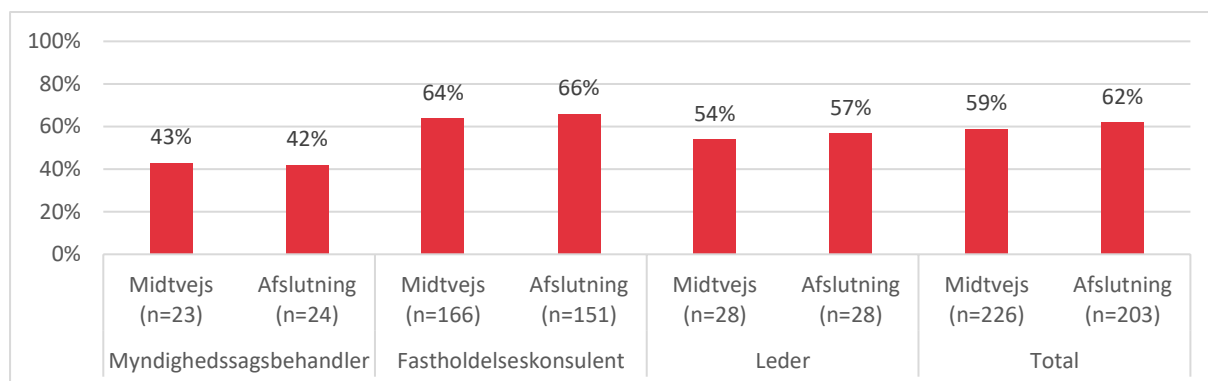


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "delvis enig" i udsagnet: "Jeg tror på, at det styrker fastholdelsesindsatsen at afholde første opfølgningssamtale på den sygemeldtes arbejdsplads".

85% af deltagere vurderer sig også her enige i, at afholdelsen af første opfølgningssamtale på sygemeldtes arbejdsplads, er med til at styrke fastholdelsesindsatsen. Især fastholdelseskonsulenter er enige i, at dette styrker fastholdelsesindsatsen.

Det er også her relevant at undersøge, hvorvidt deltagerne oplever, at dette kan sikres i praksis.

Figur 13: Oplevelse af at kunne sikre at første opfølgningssamtale afholdes på den sygemeldtes arbejdsplads



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "delvis enig" i udsagnet: "I praksis er det let at sikre, at den første opfølgningssamtale afholdes på den sygemeldtes arbejdsplads".

62% er enige i, at det i praksis er let at sikre, at den første opfølgningssamtale afholdes på den sygemeldtes arbejdsplads. Så selvom der blandt projektets fagpersonale er tillid til, at tidlig opfølgning på sygemeldtes arbejdsplads er den bedste løsning, fremgår det, at det i praksis kan være sværere at efterleve end indsatsselementet omkring en fast kontaktperson.

I spørgeskemaundersøgelsen både midtvejs og ved afslutningen har ledere og medarbejdere haft mulighed for at skitsere, hvad de oplever som de væsentligste barrierer for implementering af indsatsrammen i "Sammen om fastholdelse". 21 ledere og 125 medarbejdere i midtvejsmålingen og 20 ledere og 103 medarbejdere i slutmålingen, har givet bud på, hvilke barrierer de oplever i implementeringen af projektet. Disse besvarelser er kodet og kondenseret i otte barrierer.

BARRIERE	ESSENS AF BARRIEREN	ANTAL MEDARBEJDERE DER NÆVNER BARRIEREN
----------	---------------------	---

Manglende tid og stort sagsantal	Mange oplever, at sagsantallet er for højt ift. at kunne prioritere rettidig opfølgning og overleve afholdelse af første samtale på sygemeldtes arbejdsplads	Midtvejs: Anført af 58 ud af 125 medarbejdere. Anført af 9 ud af 21 ledere. Afslutning: Anført af 54 ud af 103 medarbejdere. Anført af 13 ud af 20 ledere.
Manglende velvilje fra borger eller arbejdsgiver	Flere oplever, at borger eller arbejdsgiver er uvidende eller mangler motivation til afholdelse af første samtale på arbejdspladsen. Samt manglende lovhjælp som argumentation i dialog med arbejdsgiver	Midtvejs: Anført af 17 ud af 125 medarbejdere. Anført af 2 ud af 21 ledere. Afslutning: Anført af 26 ud af 103 medarbejdere. Anført af 4 ud af 20 ledere.
Større administrativ byrde	Flere oplever, at der er en større administrativ byrde forbundet med arbejdsgangene i "Sammen om fastholdelse". Specielt ift. at etablere kontakt til borgers arbejdsplads. Flere jobcentre har gennem ændret organisering imødekommet denne barriere.	Midtvejs: Anført af 12 ud af 125 medarbejdere. Anført af 2 ud af 21 ledere. Afslutning: Anført af 4 ud af 103 medarbejdere. Anført af 0 ud af 20 ledere.
Rettidighed	Flere oplever, at det svært at overholde rettidigheden ift. afholdelse af første samtale. Især ift. at overtage borgerne hurtigt efter visitation og kontakt til arbejdsgiver	Midtvejs: Anført af 12 ud af 125 medarbejdere. Anført af 5 ud af 21 ledere. Afslutning: Anført af 11 ud af 103 medarbejdere. Anført af 1 ud af 20 ledere.
Stor afstand til arbejdspladsen	Flere oplever, at stor afstand til borgers arbejdsplads gør det meget tidskrævende at afholde første samtale på arbejdspladsen	Midtvejs: Anført af 11 ud af 125 medarbejdere. Anført af 3 ud af 21 ledere Afslutning: Anført af 7 ud af 103 medarbejdere. Anført af 1 ud af 20 ledere.
Manglende fleksibilitet	Flere oplever, at projektet er ufleksibelt ift. at give fastholdelseskonsulenterne mulighed for at lave en faglig kvalificeret individuel vurdering i udvalgte tilfælde. Herudover også, at nogle medarbejdere ikke har rådighed over mobiltelefon og bærbar computer.	Midtvejs: Anført af 9 ud af 125 medarbejdere. Anført af 0 ud af 21 ledere. Afslutning: Anført af 8 ud af 103 medarbejdere. Anført af 0 ud af 20 ledere.
Svær kulturændring blandt medarbejdere i deres nye rolle	Nogle oplever at føle modvilje mod projektet, da deres nye rolle i projektet kan være svær at omstille sig til. Herunder også medarbejdernes motivation til at følge indsatsrammen	Midtvejs: Anført af 7 ud af 125 medarbejdere. Anført af 6 ud af 21 ledere. Afslutning: Anført af 9 ud af 103 medarbejdere. Anført af 3 ud af 20 ledere.

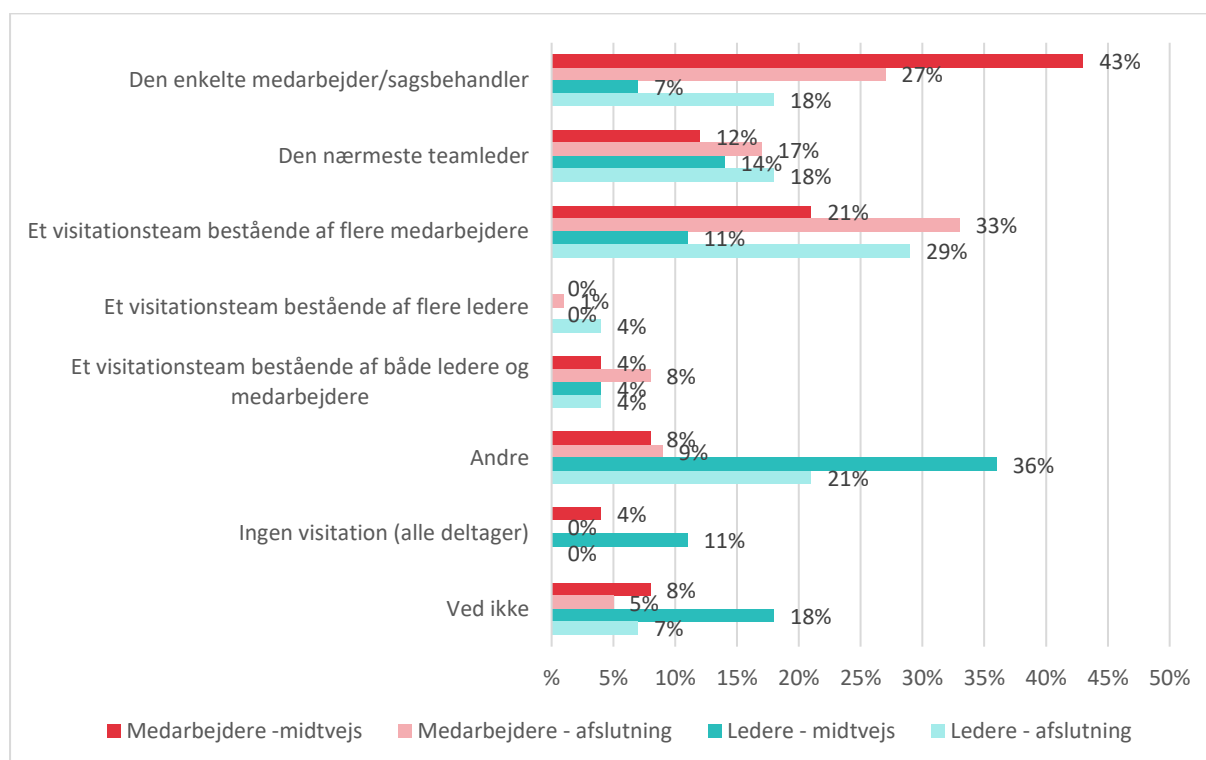
4.3 VISITATION TIL PROJEKT SAMMEN OM FASTHOLDELSE

Et af projektets succeskriterier baserer sig på, at 70% af sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 skal deltage i projektet og havde første opfølgningssamtale på deres arbejdsplads. Der lægges i projektet op til, at det er muligt at undlade alvorligt syge borgere fra projektet samt sygemeldte, hvor arbejdspladsen i sig selv vurderes at være årsagen til sygemeldingen.

Gennem tidligere casestudier i kommunerne og drøftelser på netværksmøder er dette tema blevet aktuelt, da der er set indikationer på, at det kan være svært at inkludere 70% i projektet, eller at det lokalt har været nødvendigt at opstille andre undladeskriterier.

For at komme nærmere denne problemstilling har spørgeskemaundersøgelsen både midtvejs og afslutningsvis spurgt ind til, hvem der visiterer borgere til projektet.

Figur 14: Visitation af borgere til projektet

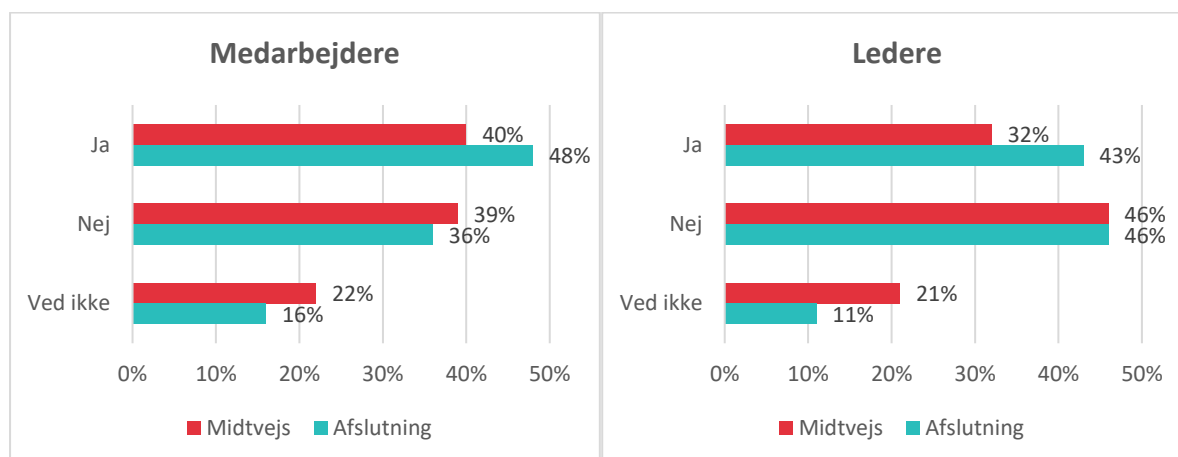


Note: Fordeling i udsagnet: "Hvem vurderer, om en sygedagpengemodtager fra beskæftigelse i visitationskategori 2 eller 3 skal deltage i projekt "Sammen om fastholdelse".

Der er stor forskel på medarbejdernes og ledernes vurdering af, hvem der vurderer om en borger skal visiteres til projektet. I slutmålingen er der dog i højere grad enighed blandt ledere og medarbejdere. Her mener 33% af medarbejderne og 29% af lederne, at det er et visitationsteam bestående af flere medarbejdere, som foretager visitationen. 27% af medarbejderne og 18% af lederne siger at det er den enkelte sagsbehandler. 8% af medarbejderne og 21% af lederne har afkrydset, at det er andre end de ovenstående, der foretager vurderingen. Disse inkluderer blandt andre udpegede visitationsmedarbejdere, faglige koordinatore, fagkonsulenter eller projektleder.

Både midtvejs og afslutningsvis er medarbejdere ligeledes blevet spurgt ind til, om der er opstillet andre undtagelseskriterier for deltagelse i projektet i deres kommune.

Figur 15: Opstilling af lokale undtagelseskriterier



Note: Fordeling i udsagnet: "Har jeres jobcenter opstillet andre undtagelseskriterier for deltagelse i projektet "Sammen om fastholdelse"?"

40% af medarbejderne (80) og 32% af lederne (9) svarer i midtvejsevalueringen ja til, at der er opstillet lokale undtagelseskriterier i deres jobcenter. Det samme gør sig gældende for 48% af medarbejderne (88) og 43% af lederne (12) i slutevalueringen.

De adspurgte medarbejdere og ledere, som har svaret ja til, at der er opstillet lokale undtagelseskriterier er blevet bedt om at uddybe disse.

UNDTAGELSESKRITERIUM	ESSENSEN AF KRITERIET	ANTAL MEDARBEJDERE DER NÆVNER KRITERIET
Tidlig raskmelding eller opsigelse	Hvis borger raskmeldes eller opsiges inden for 2-4 uger	Midtvejs: Anført af 40 ud af 80 medarbejdere. Anført af 5 ud af 9 ledere. Afslutning: Anført af 43 ud af 88 medarbejdere. Anført af 9 ud af 12 ledere.
Lang afstand til arbejdspladsen	Hvis der er lang afstand til arbejdspladsen. Hvor langt varierer fra besvarelse til besvarelse. Eksempler er over 30 km eller 30 min.	Midtvejs: Anført af 36 ud af 80 medarbejdere. Anført af 5 ud af 9 ledere. Afslutning: Anført af 38 ud af 88 medarbejdere. Anført af 3 ud af 12 ledere.
Standby sager	Hvis borgeren angives som standby sag, eller læge direkte fraråder deltagelse i projektet. Derudover ved hjerneskader og nogle kræftformer	Midtvejs: Anført af 13 ud af 80 medarbejdere. Anført af 4 ud af 9 ledere. Afslutning: Anført af 1 ud af 88 medarbejdere. Anført af 2 ud af 12 ledere.

Ud over kriterier som er opstillet forud for, at en borger inddrages i projektet, nævner nogle medarbejdere og ledere også kriterier som er opstillet efter en igangsat indsats over for borgeren.

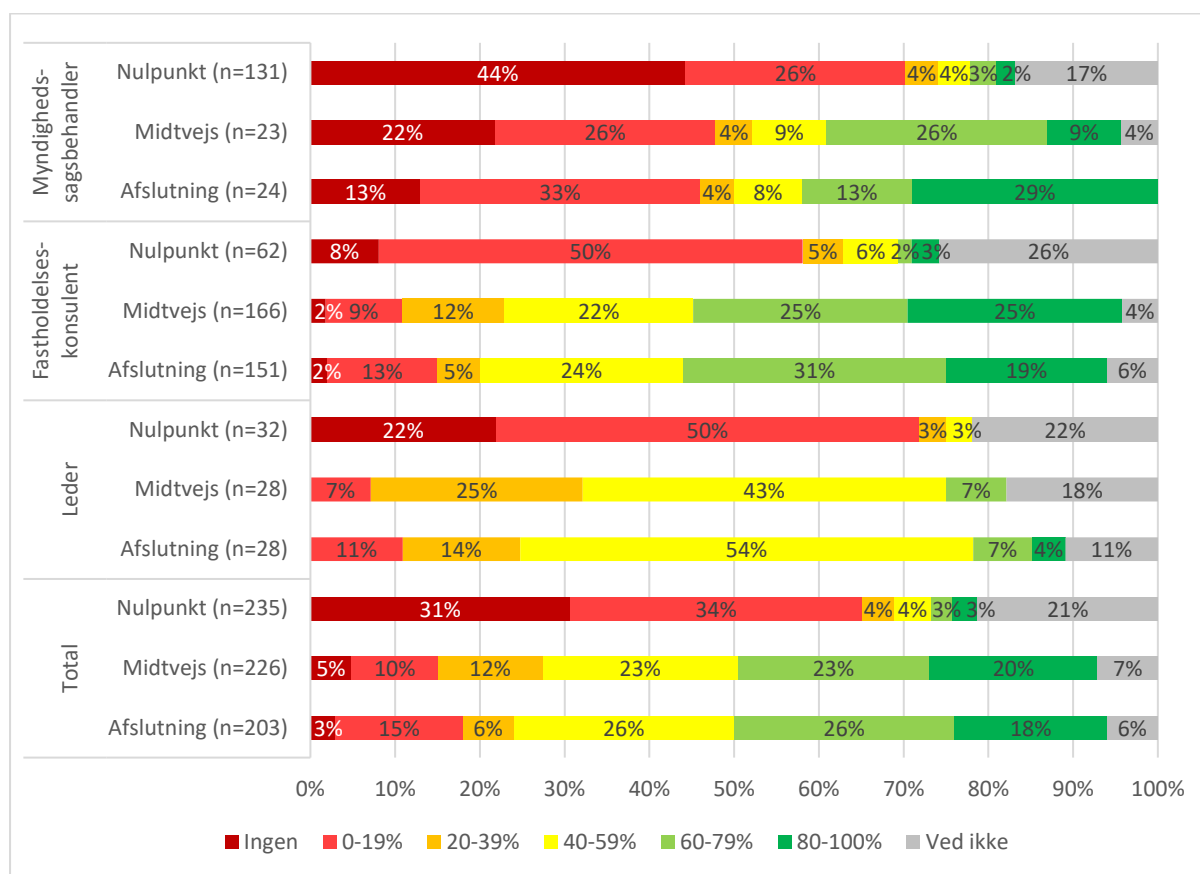
EFTER RATIONALISEREDE KRITERIER	ESSENSEN AF DET EFFERRATIONALISEREDE KRITERIUM	ANTAL MEDARBEJDERE DER NÆVNER KRITERIET
Modvillighed fra arbejdsgiver	Hvis der efter forsøg på etablering af kontakt til arbejdsgiver, stadig opleves modvillighed mod deltagelse	Midtvejs: Anført af 28 ud af 80 medarbejdere. Anført af 4 ud af 9 ledere. Afslutning: Anført af 14 ud af 88 medarbejdere. Anført af 1 ud af 12 ledere.
Borger kan ikke transportere sig selv	Hvis borger ikke selv kan sørge for egen transport til arbejdspladsen, fx grundet sygdom	Midtvejs: Anført af 9 ud af 80 medarbejdere. Anført af 2 ud af 9 ledere. Afslutning: Anført af 10 ud af 88 medarbejdere. Anført af 1 ud af 12 ledere.
Modvillighed fra borger	Hvis borger efter dialog og motivation til deltagelse, stadig opleves som modvillig	Midtvejs: Anført af 7 ud af 80 medarbejdere. Anført af 0 ud af 9 ledere. Afslutning: Anført af 8 ud af 88 medarbejdere. Anført af 0 ud af 12 ledere.

Det fremgår af ovenstående opgørelse, at det især er praktiske undtagelseskriterier og efferrationaliseringer, som jobcentrene har opstillet.

4.4 AFHOLDELSE AF FØRSTE OPFØLGNINGSSAMTALE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Et af de centrale kerneelementer i "Sammen om fastholdelse" er, at den første opfølgningssamtale med borgere sygemeldt fra beskæftigelse skal foregå på den sygemeldtes arbejdsplads, og at både arbejdsgiver, sygemeldte og fastholdelseskonsulenten skal deltage. Vi har derfor undersøgt, hvor stor en andel af de første opfølgningssamtaler med borgere sygemeldt fra beskæftigelse, som de relevante medarbejdere og ledere ved undersøgelsestidspunkterne vurderer, foregår på den sygemeldtes arbejdsplads.

Figur 16: Vurderet andel af første opfølgningssamtaler, der afholdes på sygemeldtes arbejdsplads



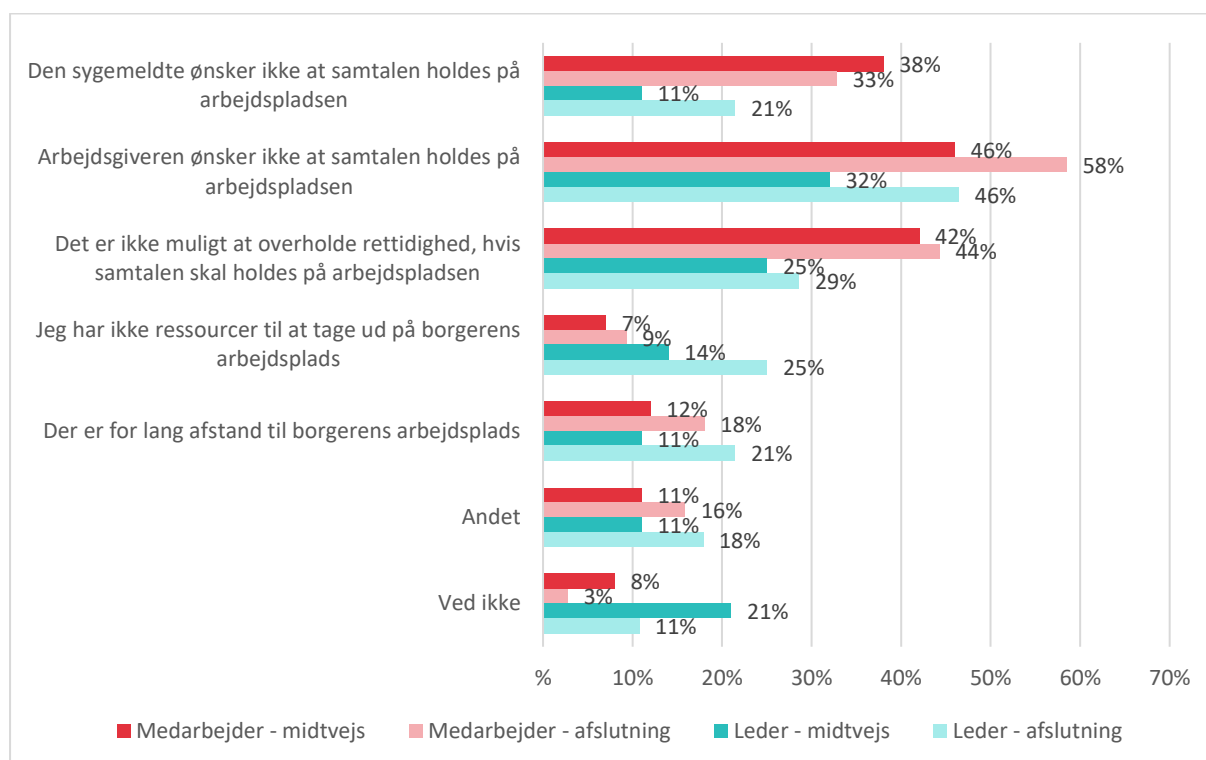
Note: Fordeling på udsagnet: "Hvor stor en andel af de første opfølgningssamtaler du i dag afholder med sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3, bliver afholdt på sygemeldtes arbejdsplads inden udgangen af 8. fraværsuge?". Notér at spørgsmålsformuleringen varierer en smule i slutmålingen: "Hvor stor en andel af de første opfølgningssamtaler, du i dag afholder med sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3, bliver afholdt på sygemeldtes arbejdsplads?".

Ved nulpunktsmålingen svarede godt en tredjedel af de adspurgte, at der ikke var nogle af de første opfølgningssamtaler, som blev afholdt på borgerens arbejdsplads. Dette har dog ændret sig til slutmålingen, hvor kun 3% angiver, at de ikke afholder første opfølgningssamtale på sygemeldtes arbejdsplads. Ved slutmålingen angiver 18% at 80-100 pct. af samtalerne afholdes på arbejdspladsen, og yderligere 26% angiver at dette er gældende i 60-79 pct. af tilfældene.

Kigges der på vurderingerne fordelt på grupperne af medarbejdere og ledere, er det interessant at se, at fastholdelseskonsulenter og myndighedssagsbehandlere er dem, der vurderer hyppigheden af førstegangssamtaler på arbejdspladsen højest. Hele 50% af fastholdelseskonsulenterne og 44% af myndighedssagsbehandlerne vurderer, at første opfølgningssamtale afholdes på arbejdspladsen i 60-100 pct. af tilfældene. Lederne vurderer andelen af første samtaler på arbejdspladsen mere moderat, hvor 11% vurderer, at 80-100 pct. af samtalerne afholdes på sygemeldtes arbejdsplads. Fra nulpunkts- til slutmålingen ses altså en klar fremgang i vurderingen af første opfølgningssamtaler, som afholdes på borgers arbejdsplads.

Det er ikke alle samtaler, der er afholdt på sygemeldtes arbejdsplads. Medarbejdere og ledere er derfor blevet spurgt ind til, hvad der typisk er begrundelsen for, at det ikke lykkes at afholde første opfølgningssamtale på borgerens arbejdsplads.

Figur 17: En til to væsentligste begrundelser for at det ikke lykkes at holde første samtale på arbejdspladsen



Note: Fordeling på udsagnet: "Vælg de 1-2 årsager, der oftest er begrundelsen for at det ikke lykkes at afholde første opfølgningssamtale på borgerens arbejdsplads."

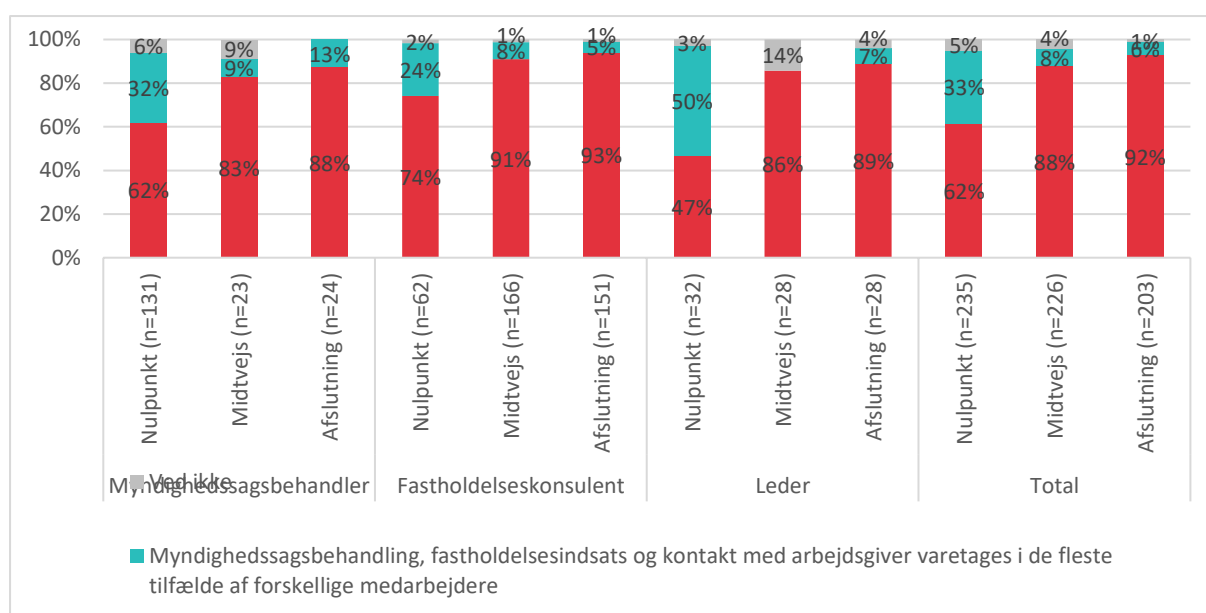
Ved midtvejsmålingen så vi, at modvillighed blandt arbejdsgivere og borgere er udbredte barrierer for, at første opfølgningssamtale ikke afholdes på sygemeldtes arbejdsplads. Ved tidspunktet for slutevalueringen vurderes disse stadig som barrierer.

4.5 EN GENNEMGÅENDE FASTHOLDELSESMEDARBEJDER, SOM VARETAGER ALLE OPGAVER

Et centralt fokus for indsatsrammen i "Sammen om fastholdelse" er, at der udpeges en *fastholdelsesmedarbejder*, som skal fungere som bindeled mellem den sygemeldte og arbejdsgiver, og at denne fastholdelsesmedarbejder både skal agere som myndighedssagsbehandler og virksomhedskonsulent.

I evalueringen af projektet har vi stillet en række spørgsmål, som handler om rollevaretagelsen over for målgruppen. Det er interessant, om dette har ændret sig fra nulpunktsmålingen, som lå forud for projektet, og til eftermålingen.

Figur 18: Rollefordeling i arbejdet med målgruppen



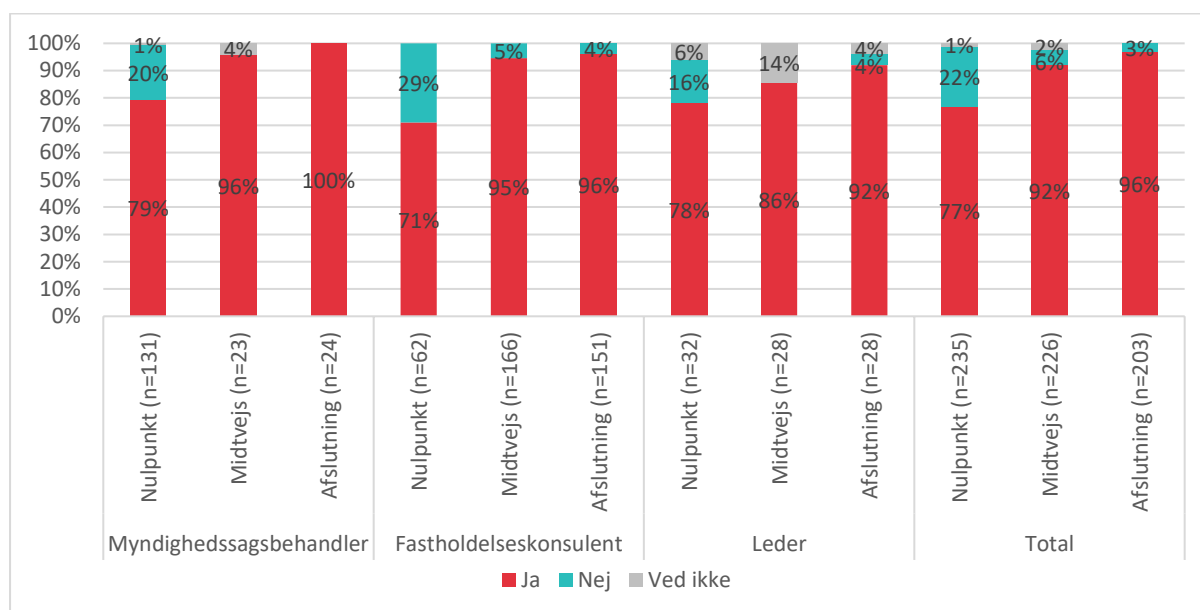
Note: Fordeling i udsagnet: "Hvordan er rollefordelingen i dit jobcenterets arbejde med sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3?".

Ved nulpunktsmålingen svarede 62% af medarbejdere og ledere, at myndighedssagsbehandling, fastholdelsesindsats og kontakt til arbejdsgiver blev varetaget af samme medarbejder. I slutmålingen svarer 92% det samme.

Som opfølgning på dette spørgsmål har vi i både nulpunkts-, midtvejs- og slutmålingen undersøgt hvilken medarbejdergruppe, der typisk varetager indsatserne, hvis opgaven er samlet på samme medarbejder. Her svarer 67%, at den samlede indsats varetages af fastholdelseskonsulenter, mens 30% svarer, at den varetages af myndighedssagsbehandlere. 3% svarer, at andre funktioner varetager indsatsen.

Det er ikke kun opgavevaretagelsen, der er interessant at undersøge, men også ansvarsfordelingen og hvorvidt det er den samme medarbejder, i de fleste tilfælde fastholdelsesmedarbejderen, som i udgangspunktet har ansvaret for hele sagen, indtil den sygemeldte enten raskmeldes eller opsiges.

Figur 19: Varetages ansvaret i udgangspunktet af samme medarbejder

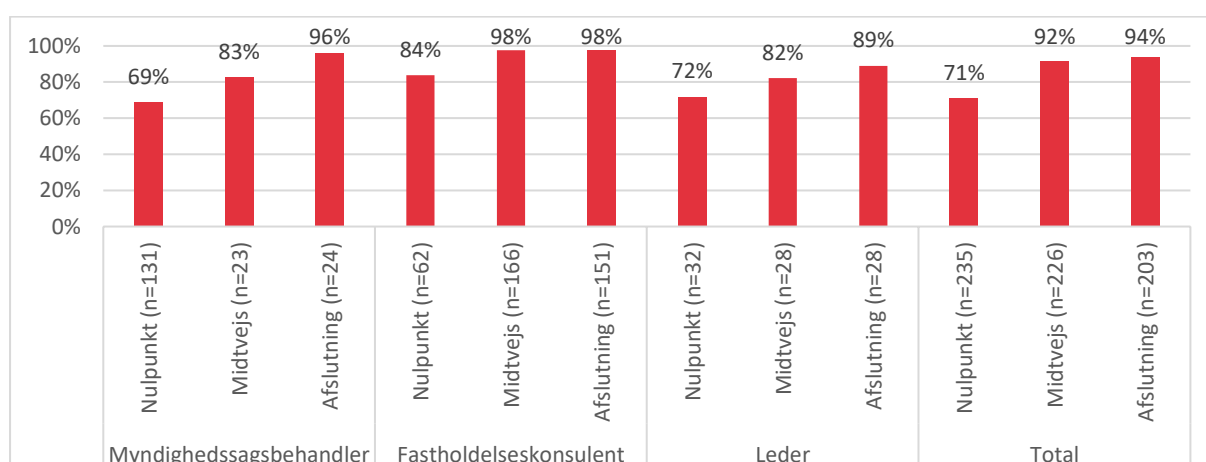


Note: Fordeling i udsagnet: "Er det som udgangspunkt den samme medarbejder der har ansvar for hele den sygemeldtes sag indtil den sygemeldte enten raskmeldes eller opsiges?"

Ift. dette kerneelement viste nulpunktssurveyen, at det forud for opstart praktiseres af mere end tre fjerdedele af de adspurgte. Ved slutmålingen mener 96%, at ansvaret for den sygemeldtes sag ligger hos samme person i hele perioden fra tildeling til raskmelding eller opsigelse.

Som en opfølgning på disse spørgsmål omkring opgavevaretagelse og med øje for, at fastholdelsesmedarbejderen i "Sammen om fastholdelse" skal være både myndighedssagsbehandler og virksomhedskonsulent i én og samme person, har vi undersøgt, om medarbejderne oplever at have kompetencerne til at varetage den samlede indsats. Herunder også om lederne oplever, at deres medarbejdere har kompetencerne til at varetage den samlede indsats.

Figur 20: Kompetencer til at varetage hele indsatsen omkring målgruppen



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" i udsagnet: "Jeg har/mine medarbejdere har kompetencer til at varetage både myndighedssagsbehandling, fastholdelsesindsats og løbende dialog med arbejdsgiver eller anden virksomhed i forhold til sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 om virksomhedsrettet aktivitet"

71% af medarbejdere og ledere var ved tidspunktet for nulpunktsmålingen helt eller delvist enige i, at de eller deres medarbejdere havde kompetencer til at varetage alle de centrale opgaver omkring borgermålgruppen. Lige siden er der sket en fremgang i denne vurdering. I slutmålingen vurderer 94% af ledere og medarbejdere, at de har de rette kompetencer til at varetage både myndighedssagsbehandling, fastholdelsesindsats og løbende dialog med arbejdsgiver eller anden virksomhed.

4.6 CASELOAD EFTER PROJEKTOPSTART

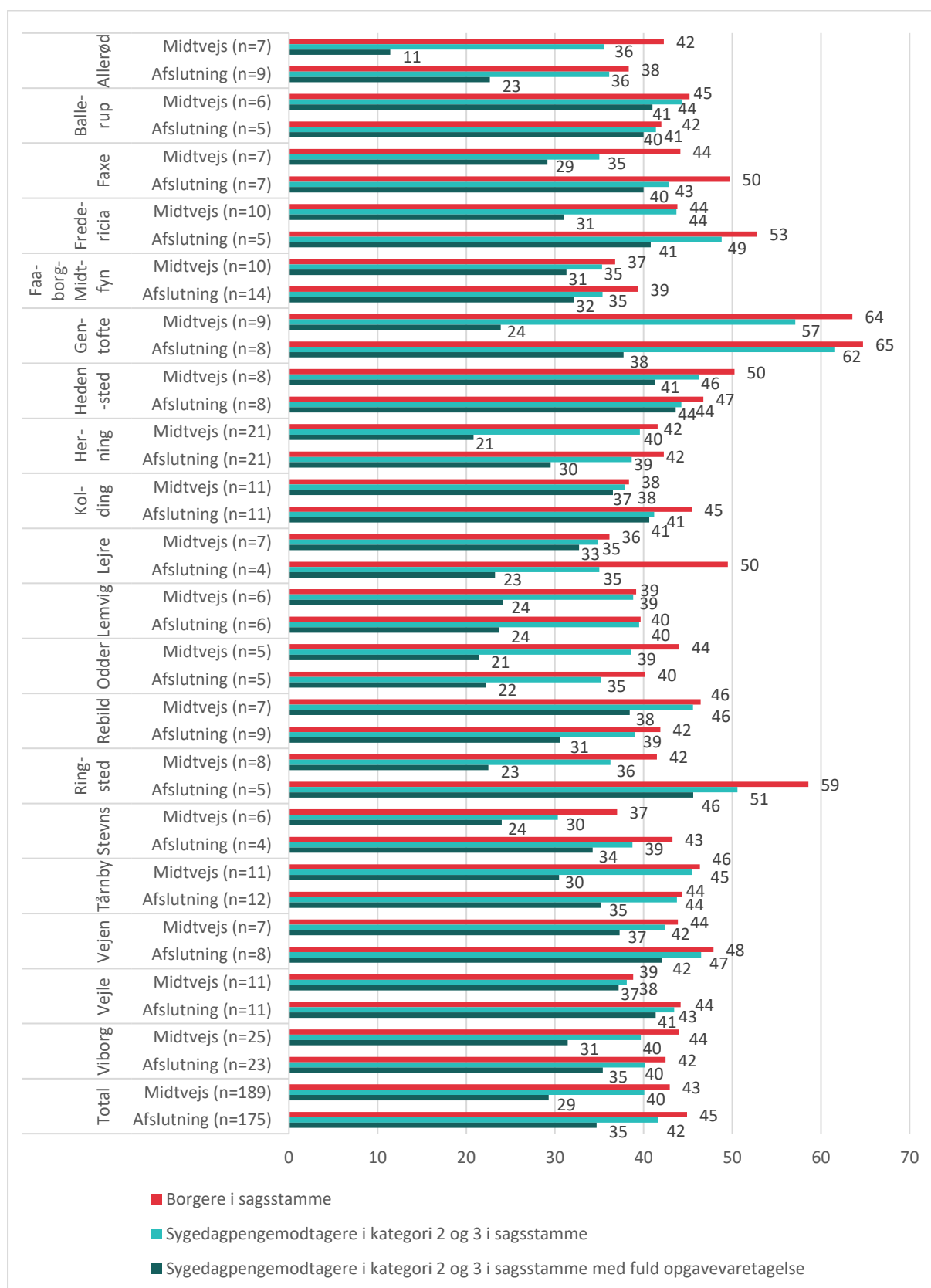
Indsatsen omkring sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse er i "Sammen om fastholdelse" mere håndholdt og derfor mere tids- og ressourcekrævende. De deltagende medarbejdere er i midtvejsmålingen blevet spurgt ind til den gennemsnitlige størrelse på deres sagsstamme i perioden januar 2018 til marts 2018. I slutmålingen er medarbejderne blevet spurgt ind til det samme for perioden oktober 2018 til december 2018. Ud over at spørge til antallet af sager har målingerne også beskæftiget sig med medarbejdernes oplevelse af forøgelse eller reducere af sager siden opstart af projektet, samt hvor mange af sagerne for borgere i målgruppen, som medarbejderne varetog hele fastholdelsesindsatsen overfor.

Nedenstående figur indeholder på kommuneniveau et gennemsnit af medarbejdernes samlede sagsstamme (røde søjler), samt antallet af sygedagpengemodtagere i visitationskategori 2 og 3 i deres sagsstamme (blå søjler). Derudover indeholder figuren også det gennemsnitlige antal af sager, som sagsbehandlerne varetager hele beskæftigelsesindsatsen for (mørke søjler) i begge nævnte perioder.

Bemærk, at opgørelsen i figuren indeholder svar fra sagsbehandlere og fastholdelseskonsulenter.

Note: Gennemsnit af spørgsmålene: " Når du tænker tilbage på perioden januar 2018 til marts 2018, hvor mange borgere havde du så i gennemsnit i din sagsstamme om måneden?" og " Når du tænker tilbage på perioden oktober 2018 til december 2018, hvor mange borgere havde du så i gennemsnit i din sagsstamme om måneden?", samt "Hvor mange af disse borgere i din sagsstamme var i gennemsnit om måneden sygedagpengemodtagere i kategori 2 og 3?", "Hvor mange af disse sygedagpengemodtagere i kategori 2 og 3 varetager/varetog du hele fastholdelsesindsatsen for, i gennemsnit om måneden?".

Figur 21: Caseload



For perioden januar-marts 2018 havde den gennemsnitlige myndighedssagsbehandler/fastholdelseskonsulent på tværs af projektkommunerne 43 sager i sin sagsstamme. Næsten alle af disse, i gennemsnit 40, var sygedagpengemodtagere fra kategori 2 og 3. Fastholdelseskonsulenten varetog i gennemsnit hele fastholdelsesindsatsen over for borgeren i 29 sager. Et lignende billede tegner sig for perioden oktober-december 2018. Her havde myndighedssagsbehandlere/fastholdelseskonsulenter i gennemsnit 45 sager i deres sagsstamme på tværs af projektkommuner. 42 af disse var gennemsnitligt sygedagpengemodtagere fra kategori 2 og 3, og konsulenterne varetog hele fastholdelsesindsatsen for 35 af disse.

Ses der på søjlerne for de individuelle kommuner ses der fortsat stor variation i dels størrelsen på sagsbehandlerens sagsstamme, men også i hvor stor en andel af deres kategori 2 og 3 sygedagpengemodtagere, som de varetager hele indsatsen for i perioden oktober-december 2018 (mørke søjler).

I kommunerne Ballerup, Faaborg-Midtfyn, Hedensted, Kolding, Stevns, Vejen, Vejle og Viborg foretages hele fastholdelsesindsatsen af den samme myndighedssagsbehandler/fastholdelseskonsulent i langt de fleste tilfælde.

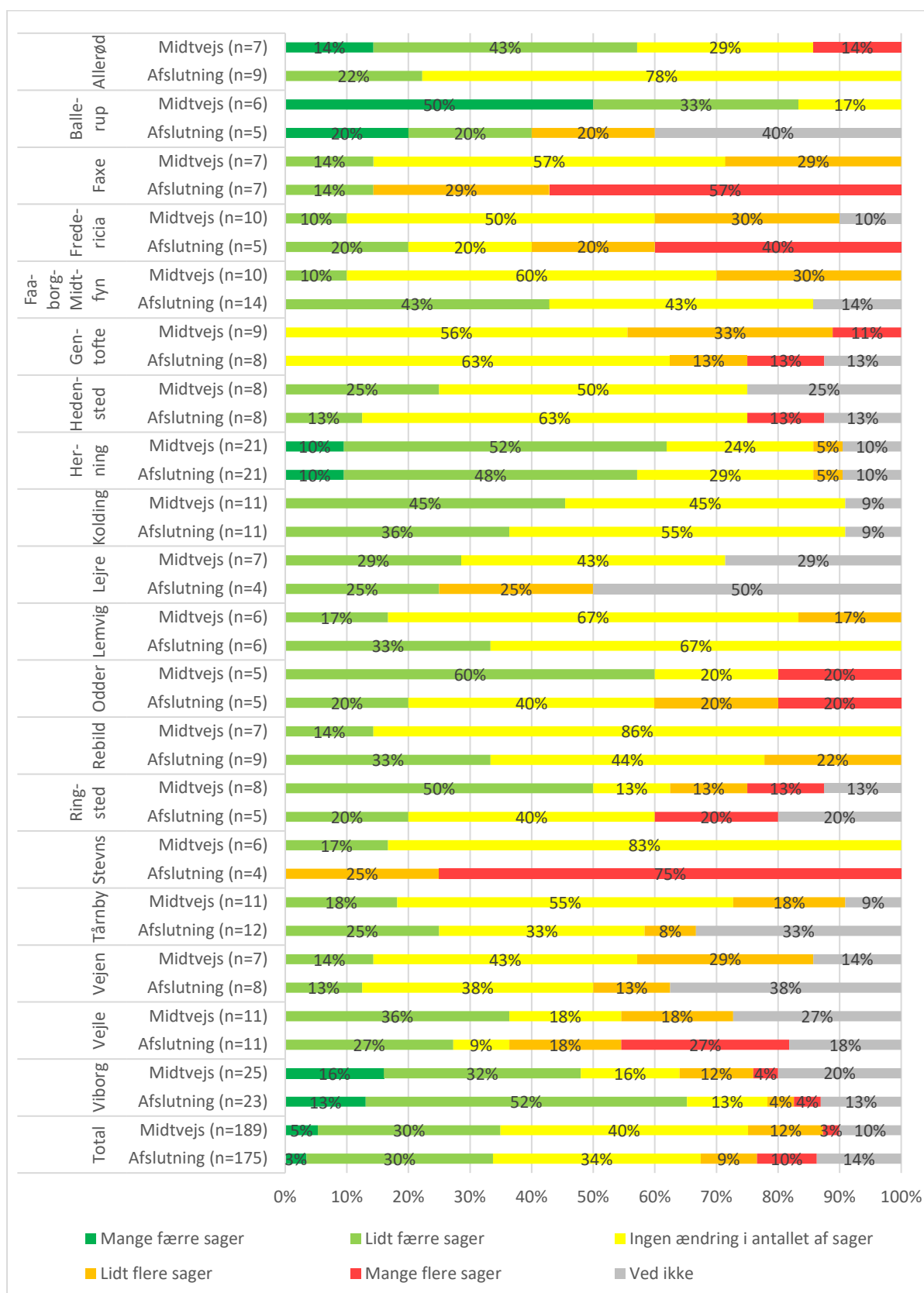
I kommunerne Allerød, Fredericia, Gentofte, Herning, Lejre, Lemvig og Odder er man længere fra målet. Her varetager myndighedssagsbehandler/fastholdelseskonsulent ikke hele fastholdelsesindsatsen for de fleste sygedagpengemodtagere i kategori 2 og 3 i deres sagsstamme.

Kommunerne Faxe, Rebild, Ringsted og Tårnby ligger et sted midt imellem.

I kommunerne Fredericia, Gentofte og Ringsted ligger det samlede caseload per sagsbehandler mere end 5 sager over gennemsnittet for de samlede kommuner (røde søjler).

Myndighedssagsbehandlere og fastholdelseskonsulenter er også blevet spurgt ind til deres oplevelse af, hvorvidt deres caseload er ændret efter opstart i projektet. Dette er som sagt en vigtig faktor, da fastholdelsesindsatsen i "Sammen om fastholdelse" kan siges at være mere håndholdt og ressourcekrævende end den praksis deltagerkommunerne havde før opstarten af projektet. Kommunerne er både blevet bedt om at vurdere dette i midtvejs- og slutmålingen. Begge gange, hvor de skulle sammenligne deres aktuelle caseload med deres caseload forud for projektopstart.

Figur 22: Oplevelse af ændret caseload efter projektopstart



Note: Fordeling i udsagnet: "Har du fået færre eller flere sager i din sagsstamme siden opstarten af projekt "Sammen om fastholdelse" i dit jobcenter?"

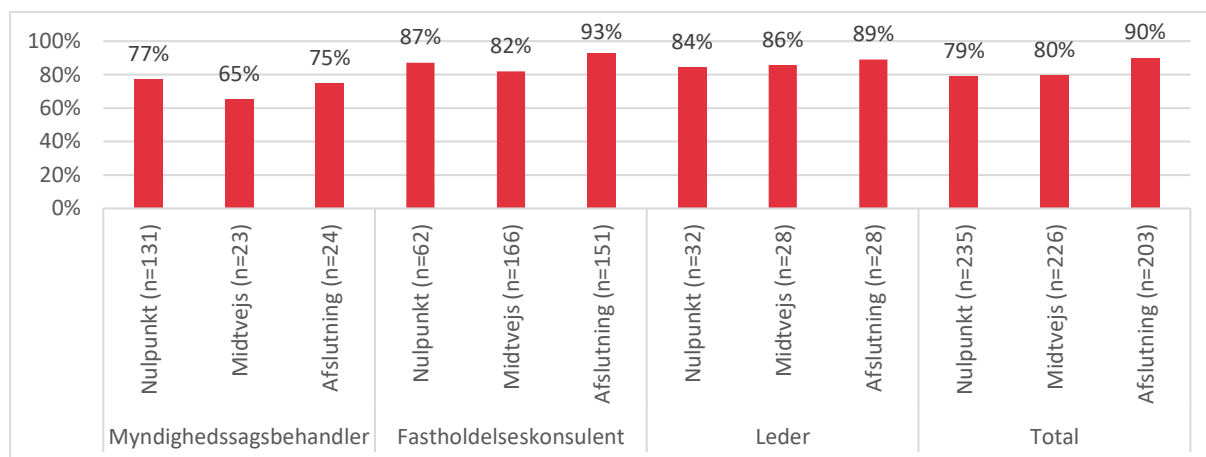
Ved tidspunktet for slutmålingen oplevede 33% af sagsbehandlerne, at de havde færre sager end før projektopstart. 34% angiver, at de ikke har oplevet ændringer i deres caseload, mens 19% oplever at have fået flere borgersager. En smule flere sagsbehandlere oplever at have fået flere sager sammenlignet med tidspunktet for midtvejsevalueringen. Der er dog tale om små ændringer.

Oplevelsen af ændret caseload varierer fortsat på tværs af kommuner. Ved tidspunktet for slutmålingen oplever minimum hver fjerde af sagsbehandlerne at have flere sager sammenlignet med før projektopstart i følgende kommuner: Faxe, Fredericia, Gentofte, Lejre, Odder, Stevn og Vejle. I kommunerne Herning og Viborg oplever mindst halvdelen af myndighedssagsbehandlere/fastholdelseskonsulenter at have færre sager i deres sagsstamme.

4.7 LEDELSENS FOKUS PÅ OG UNDERSTØTTELSE AF TIDLIG ARBEJDSPLADSINDDRAGENDE INDSATS TIL SYGEMELDTE FRA BESKÆFTIGELSE

Ledelsesopbakning er alfa og omega for en succesfuld implementering. I spørgeskemaet er såvel ledere som medarbejdere blevet spurgt til, om de vurderer, at der i jobcenterets ledelse er enighed om, at tidlig arbejdspladsinddragende indsats er det, der virker bedst for målgruppen.

Figur 23: Vurdering af enighed i jobcenterets ledelse om, at tidlig arbejdspladsinddragende indsats er det, der virker bedst for målgruppen

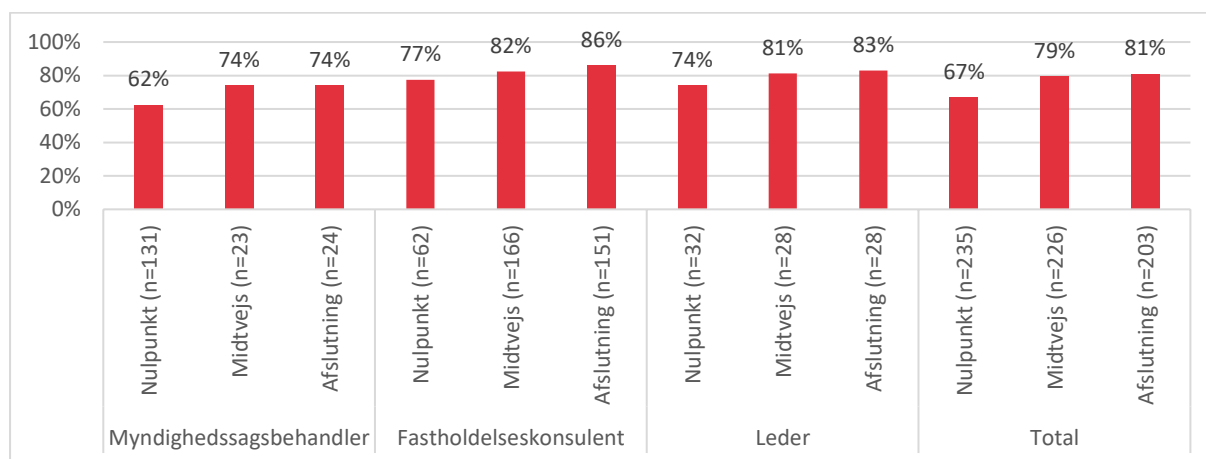


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "delvis enig" i udsagnet: "I jobcenterets ledelse er der enighed om, at den indsats, der virker bedst for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 er indsatser som inddrager arbejdspladsen inden 8. uge. Notér at spørgsmålsformuleringen varierer en smule i slutmålingen: "I jobcenterets ledelse er der enighed om, at den indsats, der virker bedst for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3, er afholdelse af første opfølgningssamtale på arbejdspladsen".

Ved nulpunktsmålingen mente 79% af de adspurgte totalt set, at der var ledelsesopbakning til en tidlig indsats. Ved slutmålingen er denne andel steget til 90%. Især fastholdelseskonsulenter mener, at der er god ledelsesopbakning til indsatslementerne i SOF, hvor 93% er enige i, at der er ledelsesopbakning. 75% af myndighedssagsbehandlerne oplever at der er ledelsesopbakning. Dette er ikke overraskende, da indsatsrammen i SOF i høj grad organisatorisk er bygget op omkring fastholdelseskonsulenter.

Der er i spørgeskemaet også stillet en række spørgsmål, som handler om, hvor aktivt ledelsen kommunikerer, at indsatser, der inddrager arbejdspladsen, er vigtige, og i hvilken grad ledelsen giver handlingsanvisninger til en øget inddragelse af arbejdspladsen. Disse to spørgsmål er samlet i et indeks sammen med spørgsmål, som handler om, hvorvidt ledelsen giver handlingsanvisninger til at sikre at første opfølgningssamtale skal foregå på arbejdspladsen, og at sygemeldte borgere fra beskæftigelse skal opstarte i virksomhedsrettet aktivitet indenfor 13 uger. Indekset giver et samlet udtryk for ledelsesmæssig fokus, prioritering og understøttelse af inddragelse af arbejdspladsen og fokus på virksomhedsrettet indsats.

Figur 24: Ledelsesmæssig fokus, prioritering og understøttelse

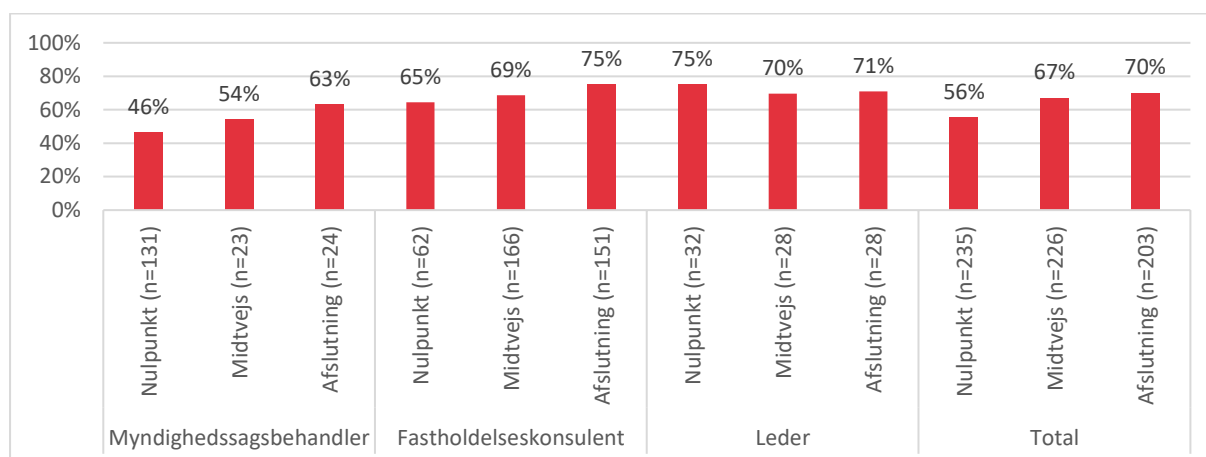


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" i udsagnene: "Min nærmeste leder kommunikerer, at indsatser som inddrager arbejdspladsen er den vigtigste indsats for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3", "Min nærmeste leder giver mig handlingsanvisninger til øget brug af indsatser som inddrager arbejdspladsen for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3", "Min nærmeste leder giver mig handlingsanvisninger om, at sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 skal have deres første samtale med sin arbejdsplads inden udgangen af 8. fraværsuge" og "Min nærmeste leder giver mig handlingsanvisninger om, at sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 skal opstartes i et virksomhedsrettet forløb inden 13 uger fra sygemeldingsdatoen".

I forbindelse med nulpunktsmålingen lå niveauet på disse indekserede spørgsmål ikke ligeså højt, som på forrige figur, der omhandlede opbakning til tidlig indsats. Dette har ændret sig ved tidspunktet for midtvejs- og slutmålingen, hvor der ses et højt niveau på alle spørgsmål, der omhandler ledelsens opbakning og evne til at fungere handleanvisende i projektet.

Der er ligeledes lavet et indeks for medarbejdernes mulighed for at kunne arbejde fleksibelt og have adgang til viden og resultater af indsatsen.

Figur 25: Internt samarbejde og adgang til resultater

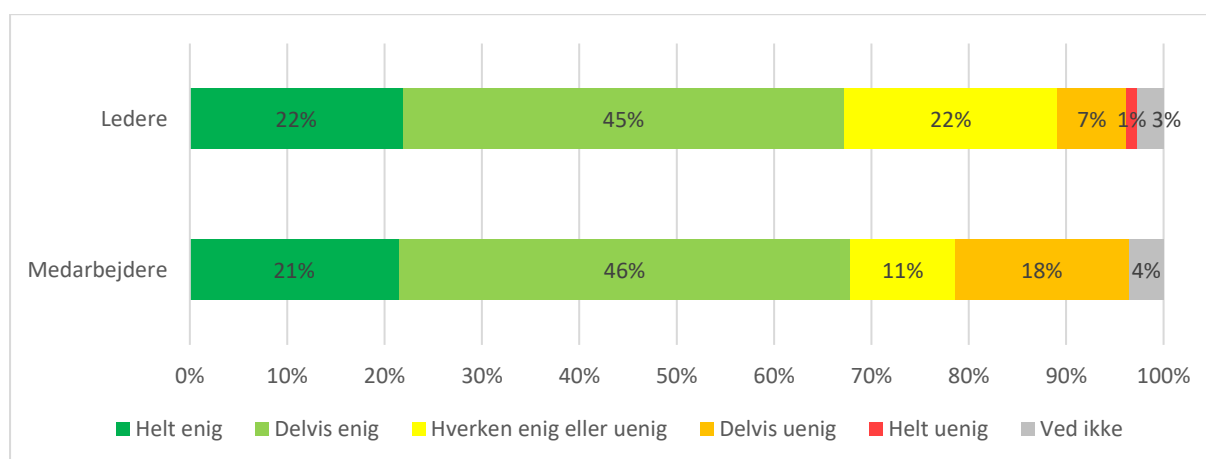


Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" i udsagnene: "Der er gode rammer for et godt og fleksibelt samarbejde om virksomhedsrettet indsats for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 mellem jobcenter og virksomhed", "Jeg har nem adgang til viden om resultaterne af den virksomhedsrettede indsats for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3", "Der er gode rammer for et godt og fleksibelt samarbejde om virksomhedsrettet indsats for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 mellem jobcenter og virksomhed" og "Medarbejderne har nem adgang til at se resultaterne af den virksomhedsrettede indsats for sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3".

Ved nulpunktsmålingen oplevede lidt over halvdelen, 56%, at der var gode rammer for at arbejde med indsatsrammerne i SOF. I slutmålingen oplever 70%, at der er gode rammer til at være fleksible i samarbejdet mellem jobcenter og virksomhed om sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse. Herunder, at de oplever at have adgang til viden og resultater. Dette gør sig gældende på tværs af medarbejdergruppen, men især fastholdelseskonsulenter og ledere oplever dette.

Som et ekstra spørgsmål slutmålingen er der også blevet spurgt ind til rammerne for samarbejde med borgernes praktiserende læger og sundhedsmyndigheder.

Figur 26: Samarbejde med sundhedsmyndigheder



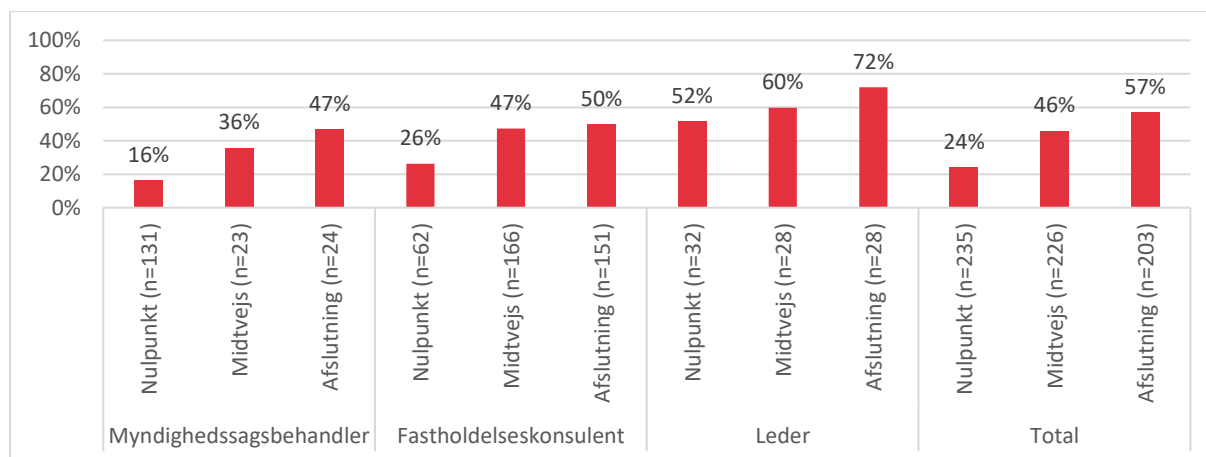
Note: Fordeling på spørgsmålet: "Der er gode rammer for at arbejde sammen med borgernes praktiserende læger og andre sundhedsmyndigheder omkring borgernes forløb".

Her er 67% af både lederne og medarbejderne helt eller delvist enige i, at der er gode rammer for at arbejde sammen med sundhedsmyndigheder.

4.8 VIDEN OM NUVÆRENDE PRAKSIS OG RESULTATSKABELSE

Vi ved fra andre praksisforandringsprojekter, at det understøtter implementering og resultatskabelse, at medarbejdere og ledere løbende kan følge med i resultatskabelsen undervejs i projektet. Derfor har vi stillet en række spørgsmål, som afdækker i hvilken grad medarbejdere og ledere er vidende om, hvor mange sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 i deres kommune, der har haft første samtale med sin arbejdsplads, hvor mange der deltager i virksomhedsrettede indsatser, hvor mange der er opstartet i virksomhedsrettet forløb indenfor 13 uger, og hvor mange der er vendt tilbage til deres arbejdsplads indenfor 26 uger. Disse spørgsmål er efterfølgende samlet i et indeks, som viser den nuværende synlighed af den resultatskabelse og virkning, som "Sammen om fastholdelse" skal understøtte. Andelen som svarer "Helt enig" eller "Enig" er gengivet i figuren nedenfor.

Figur 27: Synlighed og viden om praksis, resultatskabelse og virkning



Note: Andel besvarelser "helt enig" og "enig" i udsagnene: "Jeg er fuldt opdateret på, hvor mange sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3, der deltager i virksomhedsrettede indsatser i min kommune", "Jeg er fuldt opdateret på, hvor mange sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 der har haft første samtale med sin arbejdsplads inden udgangen af 8. fraværsuge i min kommune" ("udgangen af 8. fraværsuge" er udeladt i slutmålingen), "Jeg er fuldt opdateret på, hvor mange sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 der er opstartet i et virksomhedsrettet forløb inden 13 uger fra sygemeldingsdatoen" og/eller "Jeg er fuldt opdateret på, hvor mange sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3 der er vendt tilbage til sin arbejdsplads senest 26 uger efter sygemeldingsdatoen".

Der ses en fremgang i synlighedsførelsen af resultater fra nulpunkts- til slutmåling fra 24% ved tidspunktet for nulpunktsmålingen til 57% ved tidspunktet for slutmålingen. Det fremgår fortsat, at det især er lederne, som vurderer at resultaterne er synlige. Der har dog også været fremgang blandt medarbejdergrupperne.

EPINION

OM OS

Vi er et af Skandinaviens største konsulent- og analysefirmaer med kontorer i Danmark, Grønland, Norge, Storbritannien, Sverige, Tyskland, Vietnam og Østrig.

Vi er en mangfoldig arbejdsplads med internationalt perspektiv og samarbejdspartnere i hele verden og beskæftiger mere end 150 fastansatte medarbejdere og 500 interviewere.

Vi leverer skræddersyede undersøgelser, der sikrer et solidt grundlag for optimale beslutninger. Vores mål er altid at præsentere analyseresultater og yde rådgivning af højeste kvalitet.

EPINION KØBENHAVN

RYESGADE 3F
2200 KØBENHAVN N
T: +45 87 30 95 00
E: TYA@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION AARHUS

HACK KAMPMANNS PLADS 1 3
8000 AARHUS C
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK