

11. maj 2017

J.nr. 16/17959

Arbejdsmarkedsfastholdelse
GBH/CFR

Sammen om fastholdelse

Baggrund

Det er omdrejningspunktet i sygedagpengereformen, at sygemeldte skal hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet ved hjælp af en tidligere og mere virksomhedsrettet indsats

Det fremgår af Carsten Koch-rapporten (2015): "Nye veje mod job", at der for sygemeldte "findes indikation for, at indsatser som inddrager arbejdspladsen øger sandsynligheden for tilbagevenden til beskæftigelse. Dette gælder både for sygemeldte med muskel- og skeletbesvær samt for sygemeldte med mentale helbredsproblemer. De arbejdspladsbaserede indsatser kan foregå helt eller delvist på en arbejdsplads, indsatserne kan for eksempel indeholde koordinering af forløb, gennemgang af arbejdsforhold, inddragelse af arbejdsgiveren og tilpasninger af arbejdsforhold. Dertil findes der også evidens for, at tidlig kontakt mellem arbejdsgiveren og den sygemeldte har positive beskæftigelseseffekter."

Styrelsen iværksætter et projekt for at fremme inddragelse af sygemeldtes arbejdsgiver. Projektet er inspireret af Favrskov kommunes positive erfaringer med, at første opfølgningssamtale holdes på den sygemeldtes arbejdsplads efter aftale med virksomheden, samt at der som led heri indgår en samtale med deltagelse af den sygemeldtes nærmeste leder.

"Favrskov-modellen"

Favrskov Kommune har siden oktober 2014 afprøvet en model for arbejdsfastholdelse med to elementer

- 1) Første samtale sker på den sygemeldtes arbejdsplads og samtalen holdes mellem den sygemeldte, kommune og arbejdsgiver.
- 2) En "fastholdelsesmedarbejder" fungerer som bindeled mellem den sygemeldte og arbejdsgiver. Fastholdelsesmedarbejderen er både myndighedssagsbehandler og virksomhedskonsulent i én og samme person.

Det er Favrskovs vurdering, at det forhold, at det kun er én medarbejder, der varetager begge former for opgaver, har medført, at fastholdelsesmedarbejderen på kun seks måneder har fået 15 pct. flere borgere tilbage på arbejdspladserne end gennemsnittet blandt de øvrige sagsbehandlere i afdelingen.

Formål

Det er formålet med projektet at afprøve 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 projektet er dermed at understøtte at flere sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse raskmeldes helt eller delvis.

Målgruppe

Målgruppe for projektet er alle nye sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse med et forventet sygefravær på mere end 8 uger.

Det vil være muligt at undtage alvorligt syge fra projektet. Herudover kan sygemeldte, hvor arbejdspladsen i sig selv vurderes at være årsagen til sygemeldingen, undtages.

Succeskriterier

Der er i projektet opstillet følgende succeskriterier:

- Flere sygedagpengemodtagere i de deltagende kommuner afgår hurtigere til beskæftigelse.
- 70 pct. af sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i de deltagende kommuner i visitationskategori 2 og 3 har deres første opfølgningssamtale på deres arbejdsplads.
- Andelen af sygedagpengemodtagere, der får en virksomhedsrettet indsats inden 13. sygefraværsuge øges med 10 pct.-point i de deltagende kommuner.

Monitorering

De deltagende kommuner skal i deres sagsbehandlingssystem registrere:

- 1) Om arbejdsgiver har deltaget i samtalen
- 2) Hvor samtalen har været afholdt (ved indkaldelsen registreres det, hvor samtalen forventes afholdt - på virksomheden eller jobcenteret).

Det vil give mulighed for at følge andelen af sygemeldte fra beskæftigelse, der får første opfølgningssamtale på virksomheden.

Det vil via måling på jobindsats.dk være muligt at følge andelen, der får et virksomhedsrettet tilbud inden udgangen af 13. sygefraværsuge og dermed, hvem der får en tidlig virksomhedsrettet indsats.

Der måles herudover på afgang til job og uddannelse en måned efter afsluttet forløb.

Indhold

Deltagende kommuner skal i projektperioden afprøve en indsatsmodel for inddragelse og dialog med den sygemeldtes arbejdsgiver, hvori der indgår følgende kernelementer:

- At den første opfølgningssamtale finder sted på den sygemeldtes arbejdsplads inden udgangen af 8. fraværsuge, hvor både arbejdsgiver, sygemeldte og fastholdelseskonsulenten deltager.
- At de deltagende kommuner, foretager en generel omlægning af den virksomhedsrettede indsats på sygedagpengeområdet, således at medarbejderne varetager både myndigheds- og fastholdelsesopgaver.
- Deltagende kommuner skal foretage en omlægning af opgavevaretagelsen blandt medarbejdere, der arbejder med sygedagpengesager, som muliggør, at sygemeldte kun tilknyttes én sagsbehandler, der har kompetence til både at varetage myndighedsopgaven og fungere som fastholdelseskonsulent.
- At fastholdelseskonsulenten som udgangspunkt har ansvaret for hele sagen indtil den sygemeldte enten raskmeldes eller opsiges, med mindre der er forhold der gør, at dette ikke er muligt.

Kompetenceudvikling

For at understøtte, at fastholdelseskonsulenterne har de nødvendige kompetencer til også at foretage den mere virksomhedsrettede indsats, er det en god idé at klæde dem på til at løfte opgaven. Det kan f.eks. ske ved hjælp af følgende initiativer:

- Gennemføre relevant opkvalificering for de involverede medarbejdere.
- Udarbejde tjekliste/startguide, der trin for trin fører fastholdelseskonsulenten gennem samtalen på den sygemeldtes arbejdsplads og dermed understøtter fastholdelseskonsulentens kommunikation med virksomhederne.

Rammen – det at holde en samtale på en arbejdsplads

- Inddrage ”Håndbog i jobrettede samtaler - inspiration til jobkonsulenter i jobcentre og a-kasser” og ”Praksisark til ledere og medarbejdere i kommunen om den jobrettede samtale”(materialet findes på www.star.dk).
- Afsætte tid til interne sparringsmøder, hvor både fastholdelseskonsulenter og ledelse deltager og hvor fastholdelseskonsulenter sparrer alene

Fastholdelseskonsulentens opgave

Når kommunen modtager en sygemelding eller en anmodning om ’fast-track’ i deres ydelsesafdeling, skal sagen fordeles til den rette fastholdelseskonsulent. Fastholdelseskonsulenten skal herefter rette henvendelse til borger og arbejdsgiver med henblik på hurtigst muligt at lave aftale om at holde første opfølgningssamtale på den sygemeldtes arbejdsplads.

Ved den første kontakt med fastholdelseskonsulenten skal den sygemeldte borger gøres opmærksom på, at såfremt at der er oplysninger eller emner, som borgeren ikke ønsker drøftet ved samtalen på arbejdspladsen, har borgeren mulighed for en samtale med fastholdelseskonsulenten, inden samtalen på arbejdspladsen.

Hvis der foreligger en fast plan for fuld raskmelding inden for 4 uger, skal fastholdelseskonsulenten ikke foretage yderligere opfølgning ude på arbejdspladsen, men i stedet følge op pr. telefon.

Hvis der sker en ændring af planen undervejs, kan det være relevant at afholde en opfølgningssamtale på arbejdspladsen igen.

Fastholdelseskonsulenten beholder så vidt muligt sagen, indtil den sygemeldte raskmeldes.

Deltagelse i projektet

Alle kommuner kan ansøge om deltagelse i pilotprojektet. Det forventes, at der indgår i alt 10-14 kommuner i projektet.

Processtøtte

De deltagende kommuner deltager i følgende aktiviteter:

- Opstartsworkshop med fokus på organisering og omlægning af indsatsen. Workshop tilrettelægges med deltagelse af 3-5 kommuner og gennemføres af ekstern konsulent i samarbejde med det regionale arbejdsmarkedskontor i styrelsen.
- Individuelle sparringsbesøg i samarbejde med en ekstern konsulent og det regionale arbejdsmarkedskontor i styrelsen med henblik på at understøtte, at projektet implementeres i den enkelte kommune. Deltagende kommuner deltager som minimum med ansvarlig leder på sygedagpengeområdet.
- Netværksmøder for fastholdelseskonsulenter i de 3 Arbejdsmarkedskontorer. Netværksmøderne faciliteres af de regionale arbejdsmarkedskontorer.
- Afslutningsseminar med fokus på følgende:
 - Forankring af projektet i deltagerkommunerne
 - Spredning af erfaringerne fra projektet til andre kommuner.

De deltagende kommuner er ambassadører for projektet og forpligtet til i projektperioden at deltage i formidling af erfaringer og resultater fra projektet, f.eks. på netværksmøder mv. Der kan herudover være mulighed for at frikøbe medarbejdere i de deltagende kommuner til deltagelse i inspirationsworkshops (jf. nedenfor)

Ledelsesmæssig forankring

De deltagende kommuner skal gennem den ledelsesmæssige forankring af projektet i kommunen understøtte, at indsatsmodellen implementeres.

Det er derfor centralt, at der er ledelsesmæssigt fokus på at:

- Fastholdelseskonsulenterne understøttes i at afholde første opfølgningssamtale på den sygemeldtes arbejdsplads.
- Der er mulighed for, at medarbejderne får den nødvendige viden og sparring i forhold til at afholde første samtale på virksomheden.
- Den kulturændring det vil kræve at fortage en generel omlægning af sygedagpengeindsatsen.

Ansvarlig leder på sygedagpengeområdet i de deltagende kommuner deltager i projektperioden i styregruppe for projektet i regi af styrelsen.

Projektperiode

Pilotprojektet løber i 1 år. Midlerne til pilotprojektet kan anvendes fra 1. oktober 2017 til 31. december 2018.

Økonomi

Der afsættes 9 mio. kr. til projektet.

Hvad gives der midler til

Midlerne i projektet kan anvendes til følgende:

- Midler til fastholdelseskonsulenter
- Midler til kompetenceudvikling af medarbejdere

Der vil i vurderingen af hvilke kommuner, der skal indgå i projektet blive lagt vægt på en geografisk spredning i de deltagende kommuner samt deltagelse af både store og små kommuner.

Deltagende kommuner vil maksimalt kunne få tildelt en ramme på 800.000 kr. til gennemførelse af projektet.

Rammen vil blive fastlagt på baggrund af kommunens andel af antallet af sygedagpengemodtagere i visitationskategori 2 og 3.

Ansøgning

Deltagelse i pilotprojektet sker på baggrund af en ansøgning fra kommunen. Der anvendes til ansøgningen en skabelon udviklet til projektet.

I kommunens ansøgning skal indgå følgende:

- **Beskrivelse af målgruppen**
Der skal i kommunens ansøgning indgå en beskrivelse af målgruppe for projektet (sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3), herunder målgruppens størrelse, behov for indsats mm.
- **Organisering af indsatsen**
Der skal i ansøgningen indgå en beskrivelse af, hvordan kommunen vil organisere projektet, så det sikres, at opfølgningen for beskæftigede sygemeldte i visitationskategori 2 og 3 foretages på den sygemeldtes arbejdsplads.
- **Medarbejderkompetencer**
Det skal i ansøgningen indgå en beskrivelse, hvordan kommunen sikrer, at medarbejderne i projektet har de rette kompetencer til at varetage rollen som både myndighedssagsbehandler og fastholdelseskonsulent.
- **Ledelse**
Kommunen skal i ansøgningen angive, hvordan det ledelsesmæssigt understøttes, at opfølgningssamtaler med sygemeldte med et forventet fravær på mere end 8 uger holdes på den sygemeldtes arbejdsplads, herunder hvordan kommunen ledelsesmæssigt vil følge op på, at indsatsmodellen implementeres og forankres.
- **Økonomi**
Det skal i ansøgningen beskrives, hvilke aktiviteter, der søges om midler til. Der opstilles et særskilt budget for anvendelse af midlerne.

Evaluering

Der gennemføres en opsamling af erfaringerne fra projektet, der skal bidrage til at afdække drivere og barrierer i forhold til at udrulle projektets hovedelementer til landets øvrige kommuner.

Evalueringen skal systematisk måle anvendelsesgraden af de planlagte implementeringsgreb. Evalueringen skal belyse, hvilke faktorer, der ser ud til at hænge sammen med implementering af indsatsmodellen, herunder hvilke implementeringsgreb og øvrige faktorer der hænger sammen med en vellykket implementering (god fidelitet). Evalueringen belyser dybdegående kommuner med succesfuld implementering, herunder hvad der blandt disse har haft betydning for at skabe succes og/eller progression i disse.

Evalueringen skal indeholde en midtvejsstatus på implementeringen med fokus på de projekter, der er lykkedes godt med implementeringen, og hvad der kan læres heraf.

Der skal herudover gennemføres en effektevaluering af projektet med fokus på at afdække betydning for varighed af forløbene, når første samtale holdes på arbejdspladsen.

Evalueringen gennemføres af ekstern konsulent.

Formidling

Erfaringerne fra projektet formidles løbende til andre kommuner. De deltagende kommuner har en central rolle heri. Formidling og spredning fra projektet sker på følgende måder:

- Netværksmøder i regi af de regionale arbejdsmarkedskontorer.
- Spredning af materiale fra de deltagende kommuner, f.eks. beskrivelse af arbejdsgange, informationsmateriale, læringsaktiviteter mm.
- Formidling til virksomheder om mulighederne i og erfaringerne med at afholde første opfølgningssamtale på virksomheden.
- Nyhedsbreve fra styrelsen om erfaringer og resultater fra projektet.
- Inspirationsworkshops. Kommuner, der ikke har deltaget i projektet får (fra januar 2018) mulighed for en heldagsworkshop med ekstern konsulent og deltagelse af læringskonsulent fra en kommune med erfaring fra projektet. Workshop skal give kommune konkret input og sparring i forhold til at implementere projektmodellen.

Tidsplan

Aktivitet	Tidspunkt
Implementerbarhedsworkshop	Uge 13
Forsøgsbekendtgørelse i høring	Uge 14
Konsulentudbud (processtøtte og evaluering)	Uge 16
Puljeudmelding	Uge 22
Opstartsmøde med konsulenthus	Uge 22
Ansøgningsfrist for projektdeltagelse	Uge 31
Udvælgelse af kommuner til deltagelse	Uge 33
Tilsagnsskrivelse	Uge 26
Projektstart	Uge 40 (1. oktober)
Forsøgsbekendtgørelse træder i kraft	1. oktober
Opstartworkshops	Uge 40, 41 og 43
Sparringsmøder i de deltagende kommuner	4. kvartal 2017
Netværksmøder i regi af AMK – de første erfaringer	4. kvartal 2017
Sparringsmøder i de deltagende kommuner	1. kvartal 2018
Mulighed for inspirationsworkshop i kommuner, der ikke indgår i projektet	2.-4. kvartal 2018
Netværksmøder i regi af AMK	1. kvartal 2018
Netværksmøder i regi af AMK	2. kvartal 2018
Afslutningsseminar	1. kvartal 2019
Evaluering (kvantitativ og kvalitativ)	1. kvartal 2019