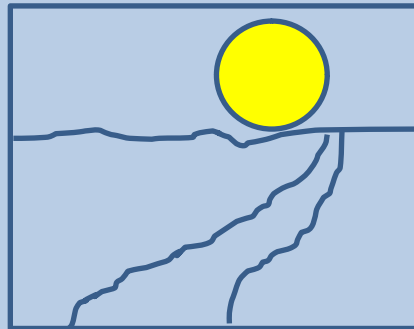


Opfølgning
August 2015



Herning
Kommune

Herning Kommune



Sygefraværsområdets Handleplan 2015

Sygedagpengeområdets Handleplan 2015

III: Projektindsatser

- En opstilling og beskrivelse af projekter vi vil gennemføre i 2015. Yderligere projekter kan komme til i løbet af året. Hvert projekt indgår i mindst en af hovedindsatserne.

Vedr. Hovedindsatsen A – Jobfastholdelse

Delindsatser:

1. Tidlig Tværfaglig Indsats

1.1. Etablering af Tværfagligt Team. Skal være rådighed for rådgiver og borger tidligst muligt i forløbet, med det formål at lægge en god plan for indsatsen og sikre optimal borgerinddragelse. (Epinion/Implementeringsplanen).

TTI-teamet er under etablering. Konceptet for det tværfaglige sparringsteam er udarbejdet i samarbejde med konsulentvirksomheden Epinion og afprøves i et pilotforløb fra d. 19. august og frem til d. 2. september. En konsulent fra Epinion faciliterer sparringen frem til årsskiftet. CEB medarbejdere skal i perioden opkvalificeres til at kunne varetage facilitatorrollen fremadrettet.

Sygedagpengeområdets Handleplan 2015

Hovedindsats A/Jobfastholdelse

. 2. Virksomhedsrettet indsats

2.1. Standardiseringen af Praktikforløbenes længde og opfølgningens karakter nedtones til fordel for konkrete aftalte forløb af max. 13 ugers. Opfølgning i Produktionsstyregruppen.

Det er 14.8.15 besluttet at opfølgningen på indsatsen skal ske ved at gennemføre fokusgruppeinterview i efteråret 2015 med deltagelse af 3 jobkonsulenter og 5 borgere.

Målet er at få mere viden om, hvad nedtoning af standardisering af praktikforløb betyder for jobkonsulenternes arbejde, såvel som

oplevelse af brugerinddragelse fra borgerene, som kan bidrage mere individuelle aftalte praktikforløb. med deres

Ud over interviews vil vi vurdere på den gennemsnitlige længde af praktikkerne.

Sygedagpengeområdets Handleplan 2015

Hovedindsats A/Jobfastholdelse

2. Virksomhedsrettet indsats ...fortsat

2.2 Bedre brug af borgers CV til kvalificering af plan og til matchning af virksomhedspraktikkerne. Følgegruppe nedsættes (Epinion/Implementeringsplanen)

til I forbindelse med bedre brug af borgers CV til kvalificering af plan for tilbagevenden job og til virksomhedspraktik har der været fokus på at understøtte medarbejdernes metode i bedre brug af CV. Der har via Epinion været afholdt undervisning for alle medarbejdere i januar 2015. Der er gennemgået metode og efterfølgende udarbejdet koncept for brug af metoden. I tilknytning hertil er der oprettet tilbud, der understøtter brug af CV og rådgivernes videre arbejde hermed sammen med borgeren. Det er implementeret at CV skal følge med visitation til jobkonsulent med henblik på bedre match af praktikforløb.

Fokus for temarevision i 3. kvartal 2015 er netop udarbejdelse og anvendelse af CV i sagsbehandlingen.

Sygedagpengeområdets **Handleplan 2015**

Hovedindsats A/Jobfastholdelse

2. Virksomhedsrettet indsats ... fortsat

2.3. Projekt omkring Fast Track indsatsen. Udgående hotlineteam Nye arbejdsgange. Ny informationsindsats. (Epinion/Implementeringsplanen)

Phonerkampagne om fast track: I ugerne 23-27 afviklede CEB i samarbejde med konsulentvirksomheden Wanek & Myrner en oplysningskampagne om den nye Fast track ordning. Wanek og Myrners konsulenter ringede ud på CEB's vegne og oplyste virksomhederne om de nye muligheder for en hurtig indsats, når en medarbejder sygemeldes.

CA. 1800 private virksomheder i Herning Kommune blev kontaktet pr. telefon. 90% af dem sagde Ja, tak til at modtage et faktaark om Fast track. 60% af dem sagde Ja, tak til fremadrettet hvert kvartal at modtage et Nyhedsbrev fra CEB. Et flot resultat, som vidner om at virksomhederne tog god imod vores kampagne.

CEB udgiver sit første Nyhedsbrev om Sygefravær og Jobfastholdelse i september.

Service og standarder: I gruppen af Fastholdelseskonsulenter pågår der pt. udviklingsarbejde om indhold af og standarder for den service som vi gerne vil levere til virksomheder og borgere i Herning kommune. Der er via omprioriteringer tilført ekstra ressourcer til opgaven.

3. Jobafklaringsforløb med sigte på ordinære jobs

3.1. Projektindsats besluttet i Epinion/Implementeringsplanen

- Der er i juni afholdt projektmøde for specialister og ledere i sygefravær, samt arbejdsgruppemøder på tværs af rådgivere og medarbejdere i tilbud med henblik på nyt fælles samarbejde omkring jobafklaringsforløbene. En del af borgerne i jobafklaring har behov for en særlig håndholdt indsats i en periode for at kunne genindtræde i ordinære jobs. Arbejdet med udvikling af koncept og indhold pågår aktuelt og den nye samarbejdsmodel forventes klar til ibrugtagning primo september. Herudover er der tidligere på året udarbejdet en folder "Overgang til jobafklaringsforløb", som udleveres til borgeren ved ophør af sygedagpenge, ligesom der udleveres en "Økonomisk vejledning". Begge skal bidrage til, at borgeren får et bedre overblik over, hvad det betyder at komme i jobafklaring, hvad mødet med rehabiliteringsteamet går ud på, og tillige bidrage til, at borgeren får set på sine økonomiske handlemuligheder ved evt. indtægtsnedgang fra sygedagpenge til ressourceforløbsydelse.

Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats A/Jobfastholdelse

4. Forebyggende sygefraværsindsats i Herning Kommunes organisation

4.1. Levering og videreudvikling af attraktive aktørydelser til Herning Kommunes institutioner og HR.

Status august 2015:

Der er iværksat **Støttende samtaler med psykiatrisk sygeplejerske** vedr. stresshåndtering. Medarbejdere tilbydes som udgangspunkt 3 samtaler ifølge aftale med nærmeste leder.

Der er iværksat **Oplæg om stresshåndtering** på arbejdspladser. Oplægget er målrettet både leder og medarbejdere. Underviser, psykiatrisk sygeplejerske.

Der er iværksat **Fyraftensmøder om stress for ledere** i Herning kommune.

Der er iværksat **Psykoedukation for medarbejdere**. Tilbuddet består af en kursusrække tilrettelagt som gruppeundervisning i stress, depression og andre psykiske problematikker.

Der er iværksat **Arbejdspladsindretning og vejledning v/ergoterapeut**. Arbejdspladsen har mulighed for at rekvirere en ergoterapeut til at besøge arbejdspladsen, som kan vurdere om der skal iværksættes tiltag til forbedring af medarbejders arbejdssituation.

Alle tilbud er løbende blevet anvendt af forskellige institutioner/arbejdspladser i Herning kommune.

Kendskab til ydelsen udbredes via HR afdelingen og Intranettet

Den enkelte institution/afdeling afholder udgiften

Antal solgte ydelser i 1. halvår 2015:

HK Ydelser

	jan-15	feb-15	mar-15	apr-15	maj-15	jun-15
Antal samtaler ved psykiatrisk sygepl.	5	3	6	5	2	6
Antal oplæg ved psykiatrisk sygepl.	1	4	0	2	0	1
Antal tilmeldte til Psykoedukation	9	2	7	4	4	0
Antal samtaler ved psykolog	2	1	1	2	3	2
Ergoterapeutiske ydelser	0	5	6	10	1	9

Sygefraværsområdets Handleplan 2015

Hovedindsats B – Samarbejde Sundhed og Beskæftigelse

1. Tættere samarbejde om genoptræning (borgere med genoptræningsplan)

1.1. Fælles udviklingsprojekt CEB/GOP

Fra september til december 2015 afprøver CEB og Genoptræningsenheden en ny samarbejdsmodel. Formålet med modellen er at styrke sammenhængen i de to parallelindsatser til sygemeldte borgere.

Pilotprojektet omfatter en række udvalgte sagsbehandlere og terapeuter, som systematisk skal inddrage hinanden i udarbejdelsen af handleplaner og målsætninger sammen med borgerne. Samarbejdsmodellen evalueres i januar, hvor processer og resultater vurderes.

Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats B/Samarbejde Sundhed og Beskæftigelse

2. Tættere samarbejde med Psykiatrien – Regionspsykiatrien og Lokalpsykiatrien

Der er indtil videre aftalt to former for møder mellem sygefravær og psykiatrien. Den 7.9.15 afholdes forberedende møde med 2 medarbejdere fra psykiatrien om, hvordan vi i det daglige arbejde med fælles borgere kan komme i bedre dialog, helt lavpraktisk, hvem ringer man til, kontaktperson på de forskellige områder, muligheder for fællesmøder, såvel rundbordssamtaler som gensidig information og eller undervisning. Dette forberedende møde skal udmønte sig i konkret vidensformidling mellem medarbejdere i sygefravær og i psykiatrien. Herudover deltager leder fra sygefravær i det allerede etablerede formelle møde med psykiatrien, H&P m.fl. som afholdes den 7.10.15.

3. Videreudvikling af samarbejde med privat praksis

Tilbud om informationsmøder i lægepraksis for orientering om den nye sygedagpengereform er blevet godt modtaget af lægehusene. Gennemført i januar-februar. Resterende 6 lægehuse har fået nyt tilbud her i august.

UHH repræsenterer Beskæftigelsesafdelingen i Kommunalt Lægeligt Udvalg, der mødes fire gange årligt med det formål at:

Styrke dialogen mellem læger og kommune, Sikre et mere integreret samarbejde omkring udvalgte emner, Styrke udvekslingen af information, og understøtte at foldere mv. når ud i lægepraksis og modtages i rette ånd. Sikre, at de aftalte indsatsområder i landsoverenskomsten, forløbsprogrammer og sundhedsaftaler implementeres succesfuldt.

Kommunens lægekonsulenter på Beskæftigelsesområdet er ansat i CEB. Lægekonsulenten anvendes altid, når sagsbehandleren har behov for en afklaring af eller vurdering af lægefaglige spørgsmål, men kan også have andre opgaver end direkte sagsbehandling. Det drejer sig blandt andet om koordinering, undervisning og dialog med borgeren.

Brug af Regionens sundhedskoordinator er lovbunden i de komplekse rehabiliteringssager, og spiller derfor også en stadig større rolle i sagsbehandlingsarbejdet.

Stillingen som kommunal praksiskonsulent på beskæftigelsesområdet er p.t. ubesat, og på SSB niveau vil vi i efteråret indlede en dialog om samlet optimal anvendelse af ressourcer til lægesamarbejdet, såvel specialistviden som facilitator af samarbejdet mellem kommunen og de praktiserende læger med praksis i kommunen.

Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats C – Mødet med borger

1. Paradigmeskiftets betydning for sagsbehandlerrollen

- Fokus på borgerrelationen

Serviceontologien er Beskæftigelsesafdelingens ledestjerne, som vi bruger som rettesnor eller vejledning for vores måde at arbejde med borgerne og andre vigtige samarbejdspartnere. De gode relationer er altafgørende for udvikling.

Med baggrund i et paradigmeskifte mod et nyt borgersyn startede vi i 2012 vores rejse med Serviceontologien. En rejse, der handler om, hvordan vi bedst muligt lever op til det, vi er sat i verden for – at skabe merværdi for borgeren.

Denne mission understøttes både direkte i mødet med borgeren og ved løsningen af de opgaver, der ligger forud for eller efter mødet.

For at skabe merværdi for borgeren, er det således vigtigt, at alle arbejdsopgaver i beskæftigelse bliver løst professionelt og effektivt.

Vi har en brændende ambition med vores rejse. Vi vil gennem organisations-, leder- og kompetenceudvikling inden for Serviceontologiens rammer, styrke metodebevidsthed i vores professionelle møde med borgeren og andre bærende samarbejdsrelationer.

Sygefraværsområdets Handleplan 2015

Hovedindsats C – Mødet med borger

1. Paradigmeskiftets betydning for sagsbehandlerrollen

- Arbejdet med Serviceontologien

Målet er at ruste alle til at arbejde med afdelingens opgaver så professionelt som muligt ud fra en fælles forståelse af det, der ligger i vores mission: at skabe merværdi for borgeren, ved at være en attraktiv medspiller for borgere, virksomheder og samarbejdspartnere, der gennem fælles indsats sikrer borgeren en ønskværdig fremtid på arbejdsmarkedet.

For at understøtte dette har alle BSK medarbejdere sammen med kolleger og ledere hen over 2014-15 gennemarbejdet fire fokusfelter, der til sammen afstemmer forventningerne til den professionelle medarbejder i Beskæftigelsesafdelingen. Vi er blevet skarpere på opgaveforståelse, professionalisme, etik og relationshåndtering i mødet med borgeren.

Forankringen af Serviceontologien sker nu i CEB via et ledelsesspor, hvor vi på tværs af BSK arbejder videre med ledelsesgrundlaget og i et teamspor, som handler om de fokusområder, de enkelte teams på sammen med deres leder vælger at fordybe/udvikle sig i.

Hovedindsats C
– Mødet med borger

1. Paradigmeskiftets betydning for sagsbehandlerrollen

- Undervisning og gruppedrøftelser omsat til praksis

For at støtte op om ovennævnte fokus på borgerrelationen og arbejdet med serviceontologien er der efterfølgende udarbejdet et metodepapir, hvori også lovgivningen på fraværsområdet er knyttet op.

Metodepapiret giver et samlet overblik over fokusområder fra sagsstart og gennem sygeforløbet. Der er udarbejdet metodepapir på "Samtale med borger sygemeldt fra beskæftigelse", "Samtale med borger sygemeldt fra ledighed" og på "Jobafklaring".

Ledere i sygefravær deltager ugentligt i teammøder i de forskellige teams, hvor serviceontologiens fokusområder inddrages i drøftelserne om sagerne, borgerrelationen, den professionelle samtale og feed-back m.v.

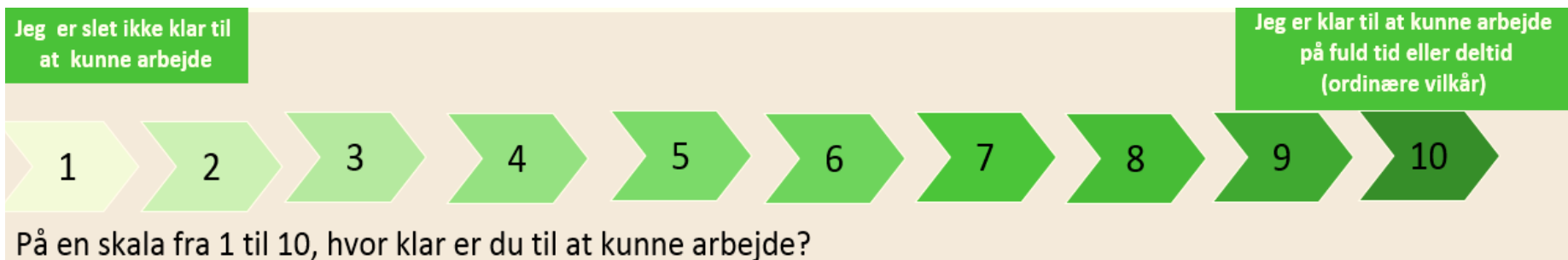
Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats C/Mødet med borger

2. Borgerinddragelse i progressionsmåling og evaluering

CEB har i flere år arbejdet med evalueringsredskaber med borgerinddragelse – både som en vej til styrkelse af samarbejdet og som en kilde til informationer om værdien af de enkelte elementer i beskæftigelsesindsatsen.

I 2014 påbegyndte vi implementeringen af et skalleringsværktøj, hvor igennem borger selv giver udtryk for om der sker en positiv progression i retning mod job som resultat af beskæftigelsesindsatsen.



I den aktuelle fase handler det om at udfolde progressionsmålingerne til alle borgere, der er i forløb i CEB-Sygefravær, - med en startmåling, målinger ved begyndelsen og slutningen af hver enkelt aktivitet i tilbudsviften og en slutmåling.

Medio september udarbejdes og formidles en rapport til alle CEB's medarbejdere med status på progressionsmålingerne. En sammenstilling af data på tværs af aktiviteterne og med eksempler på redskabets nytteværdi i beskæftigelsesarbejdet.

Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats C/Mødet med borger

3. Rammesætning/italesætning af mødet med borger

3.1. Ny, koordineret informationsindsats

Sygedagpengereformen afføder et behov for ændret og forstærket informationsindsats overfor borgere og virksomheder. I 1. halvår har ændringerne drejet sig om information til borgere og virksomheder via hjemmesiden, phonerkampagnen overfor virksomhederne vedr. Fast Track, og ny folder vedr. jobafklaringsforløb målrettet borgerne.

I 2. halvår skal alle de forskellige dele i informationsindsatsen samtænkes, så de understøtter og supplerer hinanden. Overfor borgerne: Mødeindkaldelse, informationsmøder, borgerinfo, pjecer (ny pjece om udrykningsteam og jobfastholdelse) og hjemmeside. Overfor virksomhederne: Informationsmails, personlig henvendelse og faktaark fra konsulenterne og hjemmesiden. Der linkes til de centrale offentlige hjemmesider med relevant og altid opdateret information.

4. Effektiv drift. Merværdi for borger.

4.1. Opfølgning på måltal. Supplerende måltal, der indfanger processuelle målsætninger (Epinion/Implementeringsplanen).

Sygefraværsrådets styregruppe (ledere og fagspecialister) har månedlige opfølgingsmøder, hvor indsatsen følges og justeres efter behov.

På mødet i august besluttede vi fremover at supplere måltallene på sagernes antal og varighed med tal på udviklingen i jobafklaringsforløbene (antal, længde og udgang) og i tilkendelserne af forløb efter revalideringsbestemmelserne (antal, og udgang).

Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats C/Mødet med borger

4.2. Fælles handleplan for sagsarbejdet, med tydelige delmål og mål for indsatsen – fælles opfølgingsredskab.

Der har været nedsat en arbejdsgruppe, som skulle komme med konkret koncept for opstilling af handleplan med konkrete mål og delmål. Arbejdsgruppen har indstillet arbejdet i forventning om, at de nye samtalemødel og planmodul i workbase ville kunne udgøre det fælles opfølgingsredskab.

Hensigten med de nye moduler er, at borger altid kan gå ind og se, hvad der er aftalt fra gang til gang

Leverandørerne af workbase og samspillet med STAR's monitorering af borgernes forløb har endnu ikke virket tilfredsstillende, ej heller borgers adgang til at se sin egen plan og aftaler på minside på jobnet. Der er løbende store opdateringer i systemet, som giver mange fejl og dermed fejlrettelser.

Der er løbende dialog med udbyderen vedr. udfordringerne

Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats C/Mødet med borger

4.3. Kan ventetiden til ydelser fra Sundhedssektoren reduceres?

Cost benefit analyse (Epinion/Implementeringsplanen)

Analyse opstartes i Q4 2015. Det er et kompleks felt.

Herning og Struer Kommuner har via "klyngestyregruppen for sundhedsområdet" initieret belysning af om sygehusvæsenet er med til at forlænge og forsinke sygedagpengesagerne. En miniundersøgelse blandt de 6 vestlige kommuner i sundhedsklyngen, understreger at der ofte er længere ventetid end det overenskomstaftalte på erklæringer og undersøgelser i sundhedssektoren, hos praktiserende læger men især i sygehusregi. Der er ikke tale om en stor videnskabelig undersøgelse, og de enkelte sagsbehandlers besvarelser kan være påvirket af enkeltituationer eller tidsbestemte, men der tegner sig et billede af, at det vil kunne betale sig for alle parter, ikke mindst de sygemeldte, at sætte fokus på veje til bedre overholdelse af svar- og behandlingsfrister, da de konkret kan forsinke og sandsynligvis forlænge et sygedagpengeforløb.

Klyngestyregruppen skal nu forholde sig til hvordan der kan arbejdes videre med analyse og handling på denne landsdækkende udfordring.

Sygefraværsrådets Handleplan 2015

Hovedindsats C/Mødet med borger

Ny delindsats. Formuleret august 2015.

5. Flere revalideringstilkendelser inden for lovens rammer

Herning Kommune ønsker at sætte fokus på revalidering og brancheskifte. I Herning skal indsatsen på beskæftigelsesområdet understøtte balance mellem udbud og efterspørgsel efter kompetencer og arbejdskraft. Uddannelsesniveaueet i arbejdsstyrken i Herning Kommune skal løftes. Vi har en mission om at forbedre borgernes muligheder for varig tilknytning til arbejdsmarkedet og sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne, så der skabes merværdi og vækst i lokalsamfundet.

Oversat til praksis betyder det, at der skal være fokus på at borgerne støttes bedst mulig til at forblive vedvarende på arbejdsmarkedet.

I CEB er arbejdet påbegyndt i august 2015 med inddragelse af de faglige specialister, hvor der bl.a. drøftes, hvad der fremmer og hæmmer iværksættelse af revalidering, investeringstankegang, metodetilgang, risikovurdering og tolkning af lovens muligheder kontra lovens begrænsninger med henblik på fælles faglig forståelse af ny praksis. Indsatsen skal implementeres løbende hen over efteråret.