

**HERNING
ER
ALLE
MULIGHEDER
ÅBNE**

CEB

Sygefravær & Jobfastholdelse

Beskæftigelsesudvalget
21. Februar 2018



Herning
Kommune



CEB Sygefravær & Jobfastholdelse

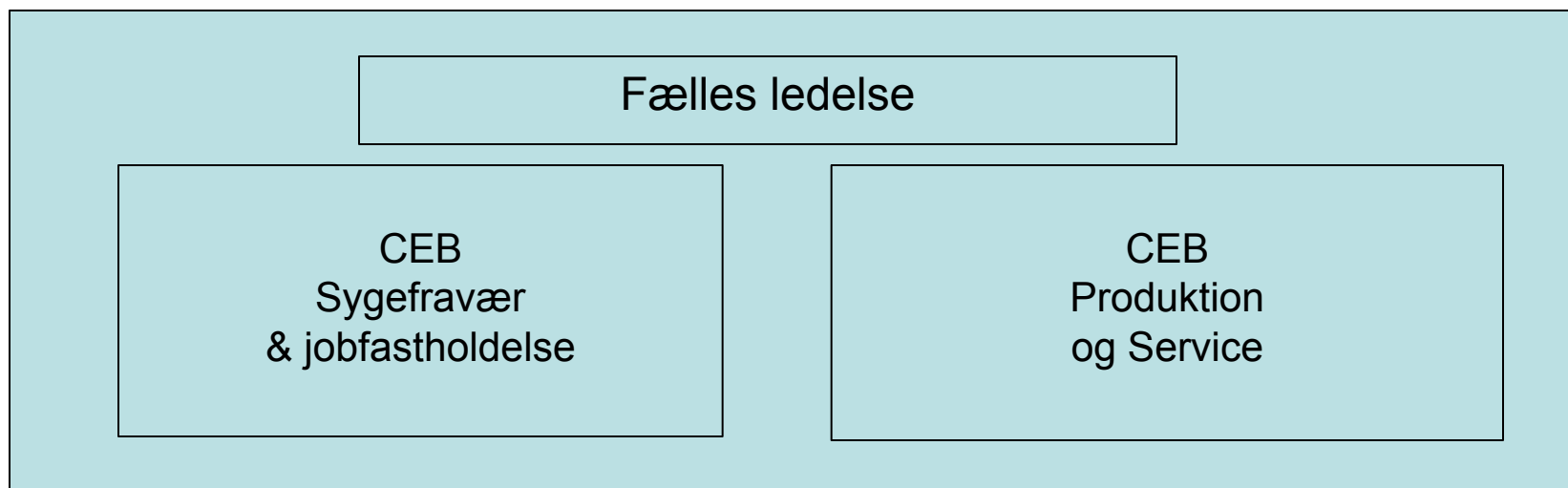
Gennemgang via ...

- Organisation og personale
- Lovgrundlag og kerneopgaver
- Elementer i opgavevaretagelsen
- Tilgange og indsatser
- Aktuelt fra maskinrummet

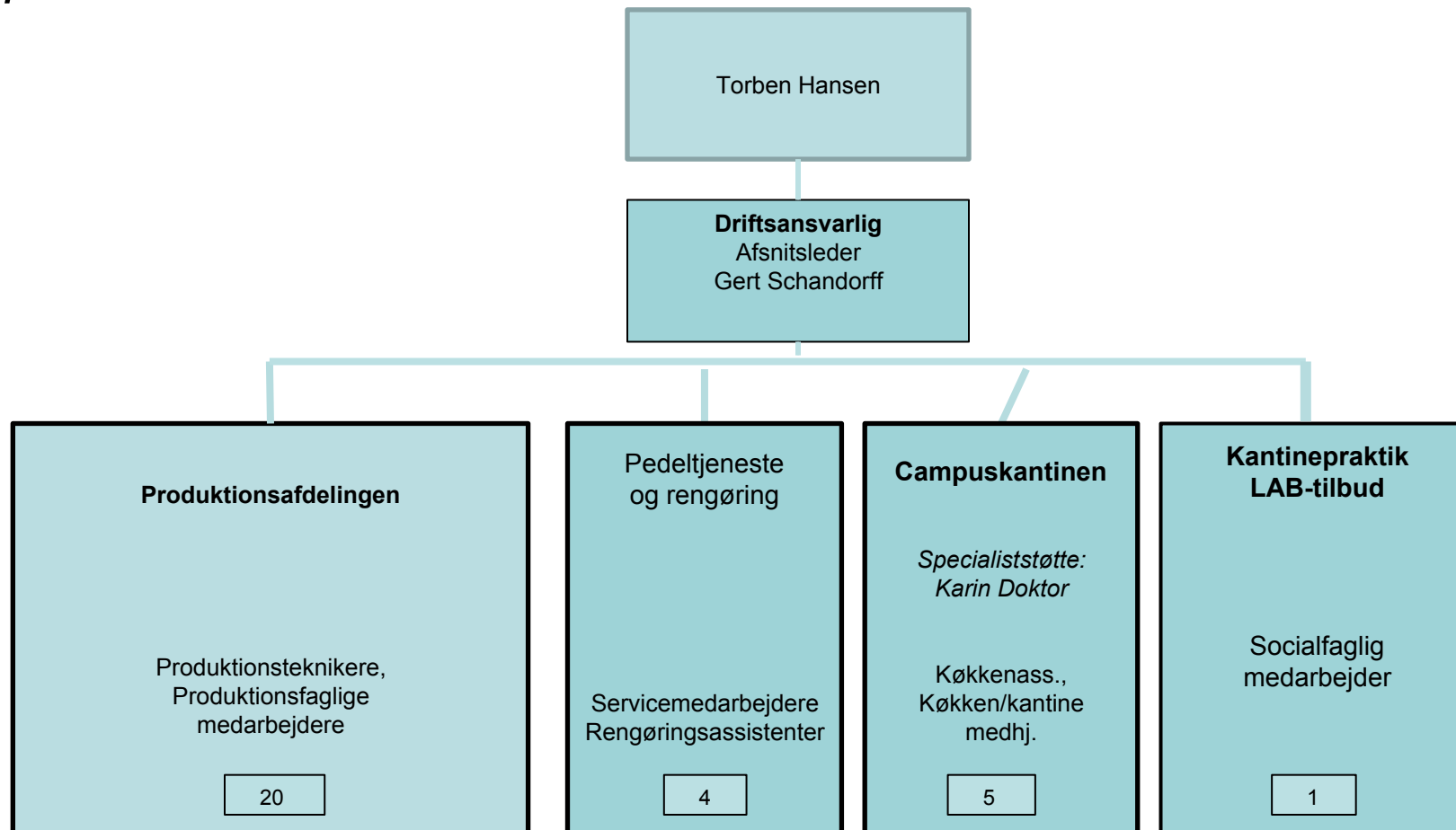


CEB's organisation

.

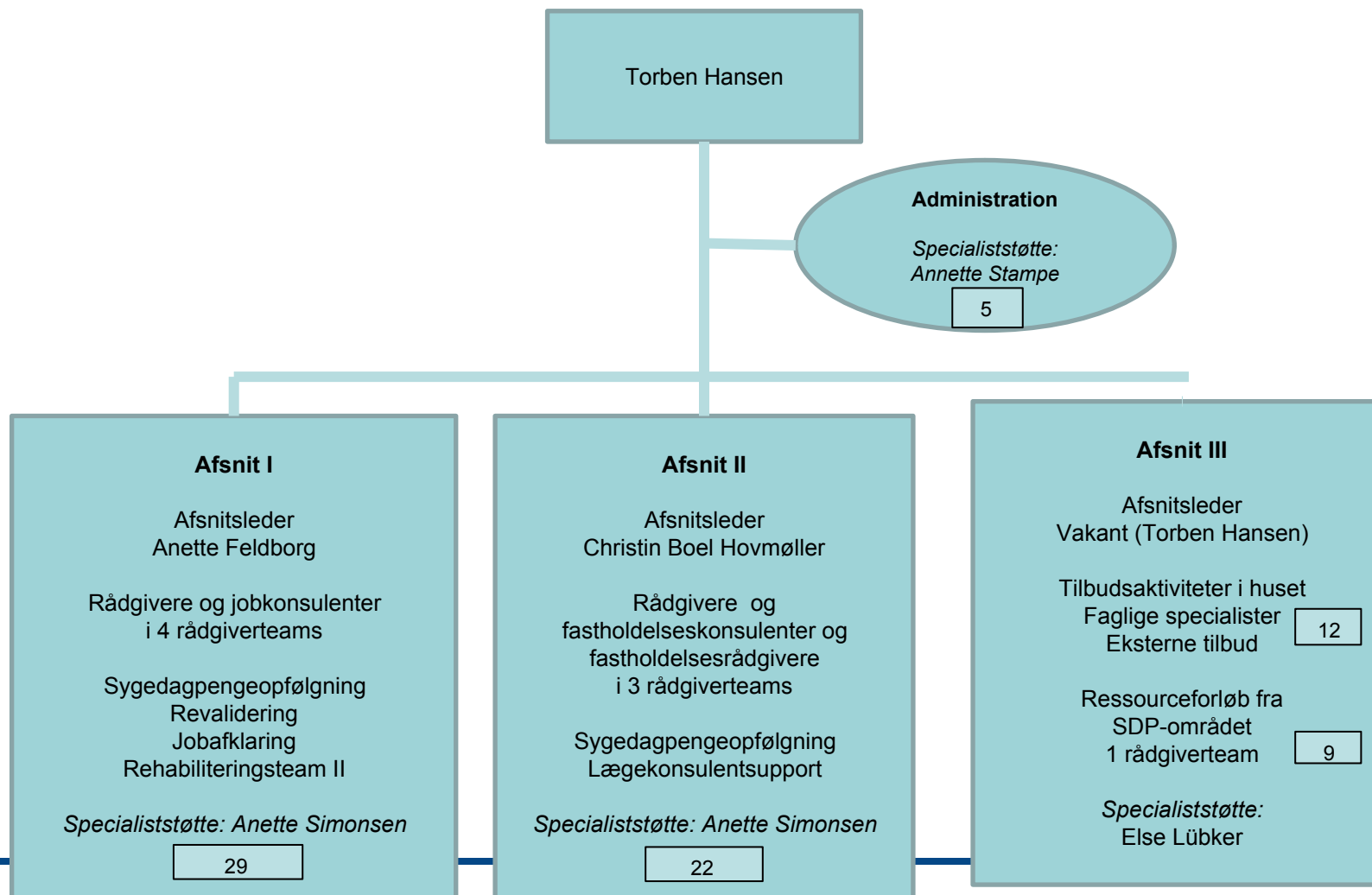


CEB Produktion & Service





CEB Sygefravær & Jobfastholdelse





CEB's personale

Medarbejdere netop nu – jobkategorier

Sygefravær og Jobfastholdelse

4 ledere (heraf 1 vakant)
5 administrative medarbejdere
10 fastholdelsesrådgivere (socialrådgivere)
27 socialfaglige rådgivere (socialrådg., 1 socialform., 1 andet)
3 fastholdelseskonsulenter
6 jobkonsulenter
2 socialpædagoger
2 fysioterapeuter
3 ergoterapeuter
2 socialfaglige medarbejdere, tillærte
1 psykiatrisk sygeplejerske
1 psykolog (vakant)
1 lægekonsulent
2 psykiatriske lægekonsulenter, honorarlønnet.
1 Folkesundhedsvidenskabelig medarbejder

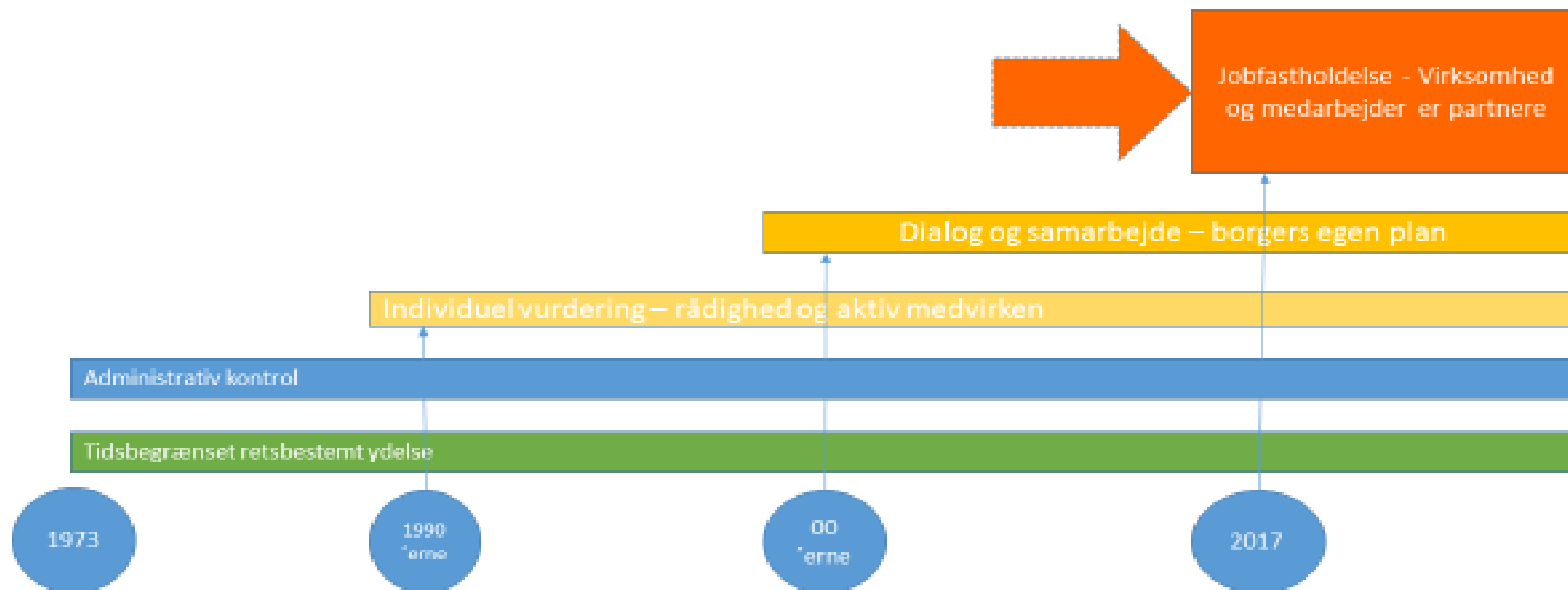
Produktion og service:

1 leder
1 pedel
3 rengøringsassistenter
1 køkkenansvarlig
4 køkkenassistenter
1 værkstedsassistent med ansvar for køkkenpraktik
2 værkstedsassistenter i produktionen
18 produktionsmedarbejdere (1 seniorjob, 2 skånejob, 15 fleksjob)



CEB's kerneopgave og lovgrundlag

Fra sygekasseadministration til Jobfastholdelse





Lovgrundlag

Sygedagpenge er en retsbestemt, tidsbegrænset ydelse, der forudsætter tæt og løbende opfølgning i f.t. en række cirkulærebestemte formkrav. Ændringer i de helbredsmæssige forhold under sygeforløbet kan medføre ændringer i formkravene.

Sygemeldte i job bevarer løn under sygdom. Sygedagpengene udbetales da som refusion (efter arbejdsgiverperiode på 30 dage) til arbejdsgiver. Sygedagpengene udgør maksimalt 18.619 md.

(Forsørgelsesniveau jobafklaring og ressourceforløb – ressourceforløbsydelse, maks. 14.999/md/forsørger og 11.282/md/ikke-forsørger.)



Lovgrundlag - sygedagpengene

I krydsfeltet mellem ”retsbestemt ydelse” og ”konkret, individuel vurdering” ...

Uddrag af Sygedagpengelovens §7.

- Stk 1: Retten til sygedagpenge er betinget af, at en person er uarbejdsdygtig p.g.a. egen sygdom. Afgørelsen af, om en person anses for uarbejdsdygtig, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på den sygemeldtes arbejdsevne.
- Stk 2: En lønmodtager er delvis uarbejdsdygtig på grund af sygdom, når det skønnes, at den pågældende kun kan udføre arbejdet delvis, eller når to eller flere behandlinger, der er foreskrevet af en læge eller tandlæge, medfører delvist fravær fra arbejdet.
- Stk 3: Vurderingen af en persons uarbejdsdygtighed skal som udgangspunkt foretages i forhold til beskæftigelsen før sygemeldingen. Efter 3 måneders sygefravær skal vurderingen ske på grundlag af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde, med mindre der er særlige grunde, der taler for andet hensyn til tidspunktet for vurderingen.
- Stk 4: Vurderingen af uarbejdsdygtigheden for ledige sker i forhold til det arbejdsområde, som den pågældende står til rådighed for.
- Stk 5: Sygedagpengene ophører helt eller delvis den dag, hvor lønmodtageren eller den selvstændige erhvervsdrivende er helt eller delvis arbejdsdygtig, uanset om den pågældende genoptager arbejdet eller raskmelder sig, jf. dog §53, stk 2. Sygedagpengene kan ophøre tidligere når den sygemeldtes helbredstilstand er stationær og kommunen efter individuel, konkret vurdering af personens arbejdsevne skønner, at den sygemeldte ikke er berettiget til revalidering, ressourceforløb eller visitation til fleksjob eller førtidspension. Dog vil udbetalingen af sygedagpenge ophøre ved revurderingstidspunktet, jf. §§.... Eller §...., medmindre betingelserne for en forlængelse af sygedagpengeperiode efter §§ eller § .. Er opfyldt.

Lovgrundlag - sygedagpengene

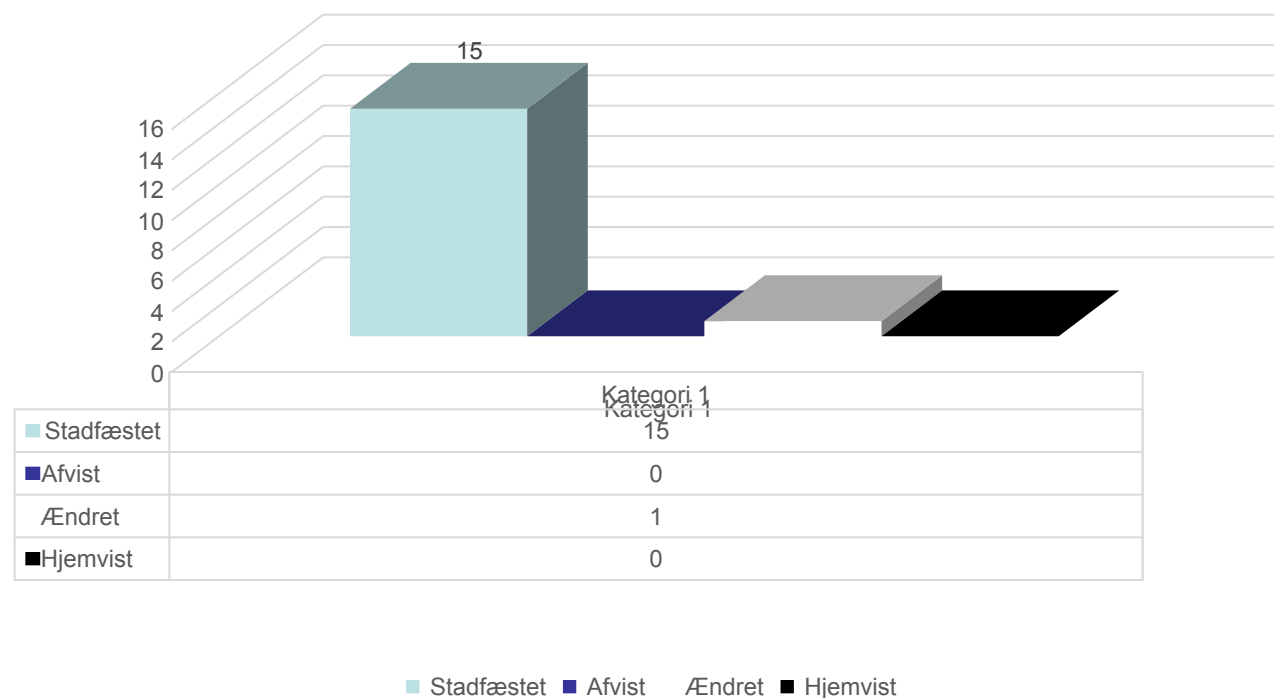
Forlængelsesmulighederne i Sygedagpengelovens § 27:

- 1) Det anses for overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes *en revalidering*, der kan føre til ordinært job.
- 2) Der skal en *virksomhedspraktik eller andre afklarende foranstaltninger* til for at klarlægge arbejdsevnen.
- 3) Er *under eller venter på lægebehandling* og det skønnes efter lægelig vurdering at pågældende kan genoptage arbejdet inden 134 uger efter revurderingstidspunktet.
- 4) Kommunen har besluttet at en sag skal i *Rehabiliteringsteamet* m.h.p. stillingtagen til ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.
- 5) En livstruende, *livsfarlig sygdom* efter lægelig vurdering
- 6) Der er rejst *arbejdsskadessag*
- 7) Borger har *selv rejst ansøgning om førtidspension*. Eller kommunen har vurderet at pågældendes arbejdsevne ikke kan forbedres og sag om førtidspension kan afgøres uden forelæggelse for Rehabiliteringsteamet.



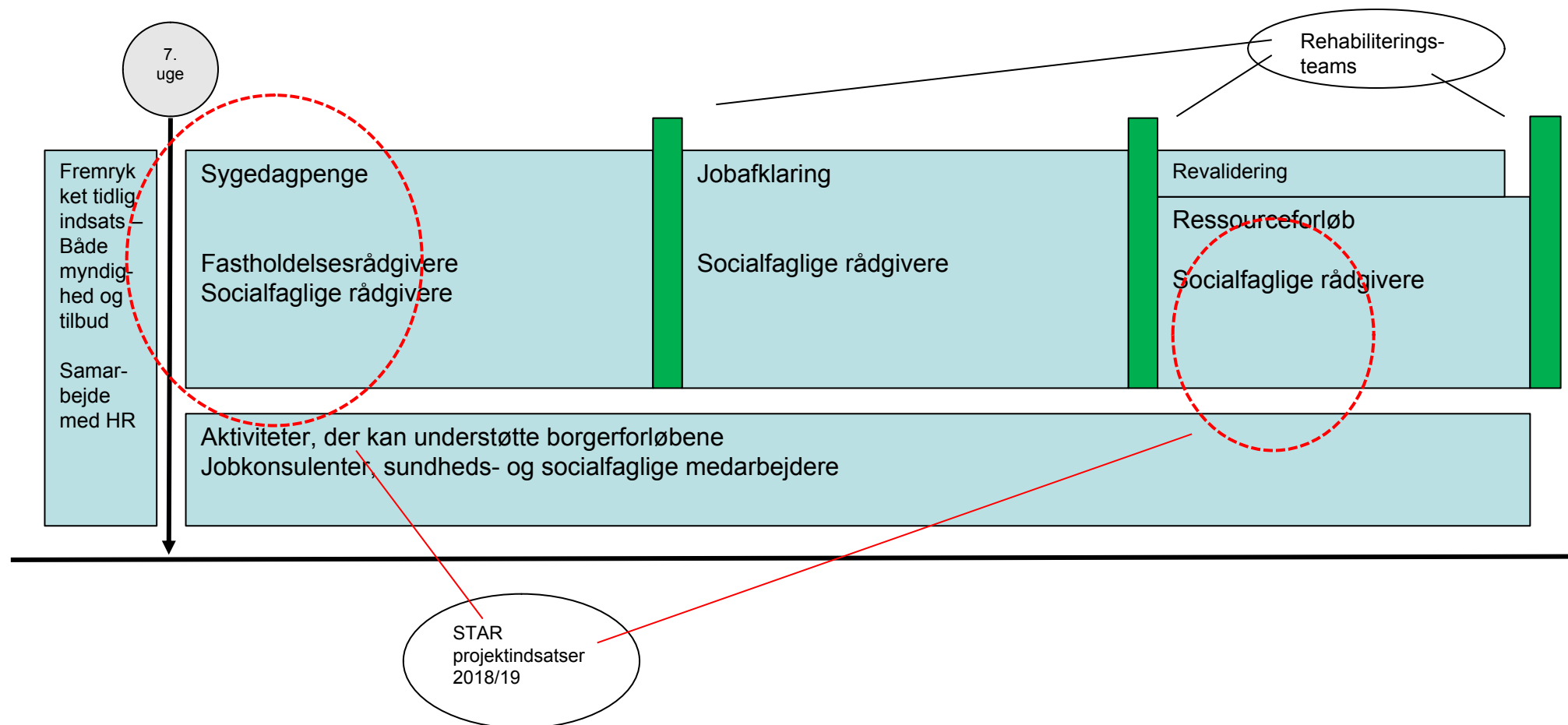
Lovmedholdeligheden

Klager i Ankestyrelsen 4. kvartal 2017
Sygedagpengeloven





Elementer i opgavevaretagelsen



Case - fastholdelsessag

HH er produktionsplanlægger på Galvaniseringsvirksomhed. Har problemer i form af stress-symptomer, problemer med hukommelse og koncentrationsevne.

21.08.17 HH sygemeldes fra job.

11.09.17 HH genoptager arbejdet 25 t/u.

20.09. Modtaget meddelelse om sag til opfølgning, lægepapirer rekvireres.

04.10. Lægepapirer retur

04.10 Rådgiver booker møde med HH

09.10. Arbejdsgiver henvender sig til CEB. Vil gerne have besøg fastholdelseskons.

09.10. Rådgiver visiterer til fastholdelseskonsulent.

12.10. Fastholdelseskonsulent deltager i møde på arbejdspladsen.

Optrappingsplan 25/uge øges med 2½ timer/uge med 3 ugers interval.

2.11-7. 12 Psykoedukation + arbejde nedsat tid.

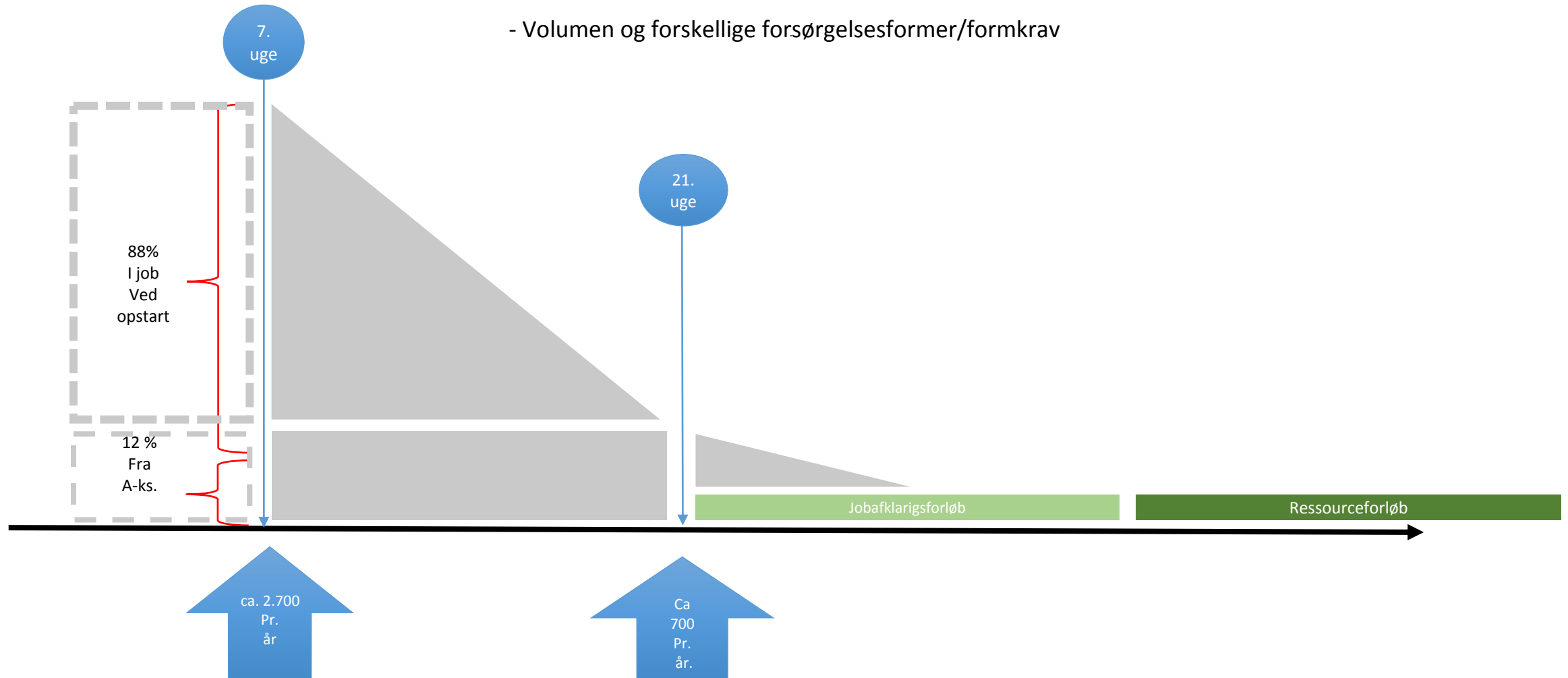
04.01.18 Fastholdelseskonsulent til møde på virksomheden. Aftalt at HH nu kan gå på fuld tid

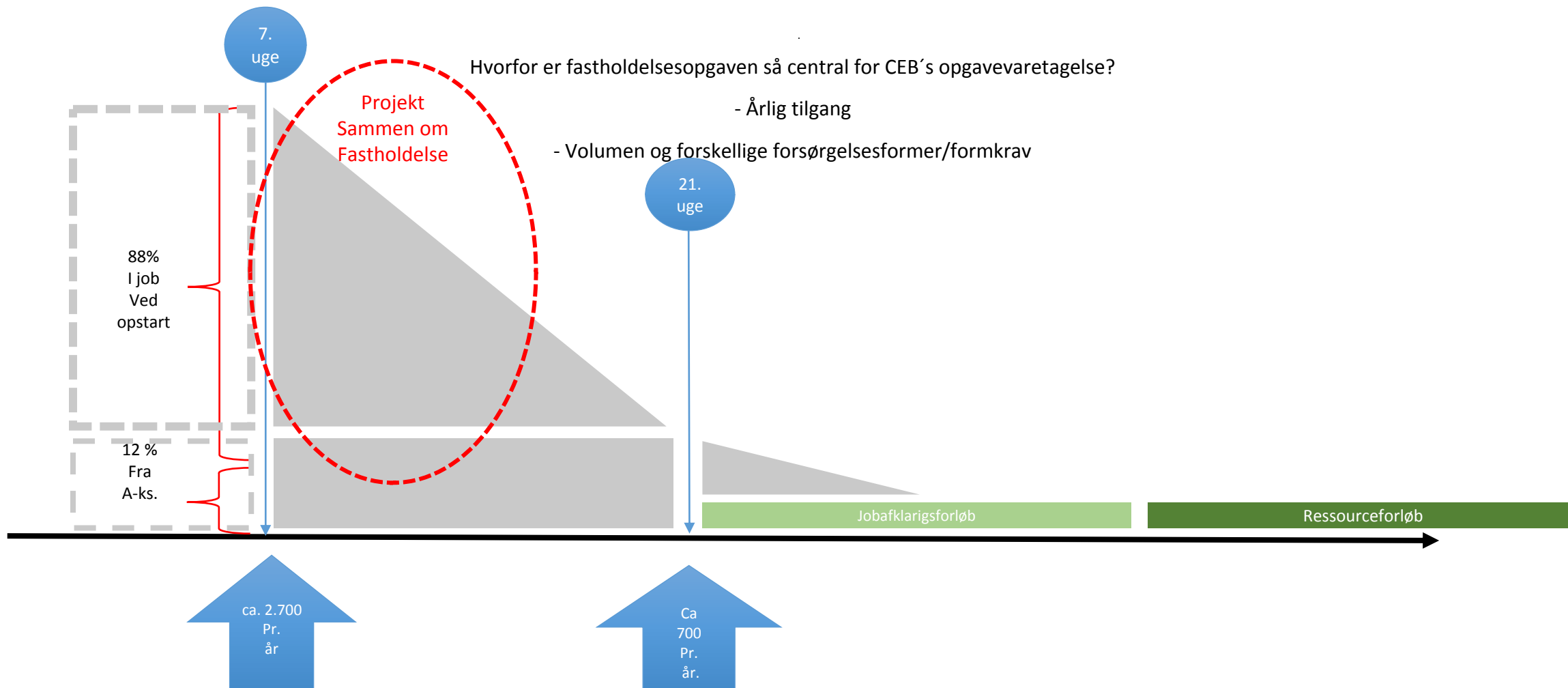
08.01. HH raskmeldes. Oprettet §56 aftale p.b.a. akut belastningsreaktion/stress.

Hvorfor er fastholdelsesopgaven så central for CEB's opgavevaretagelse?

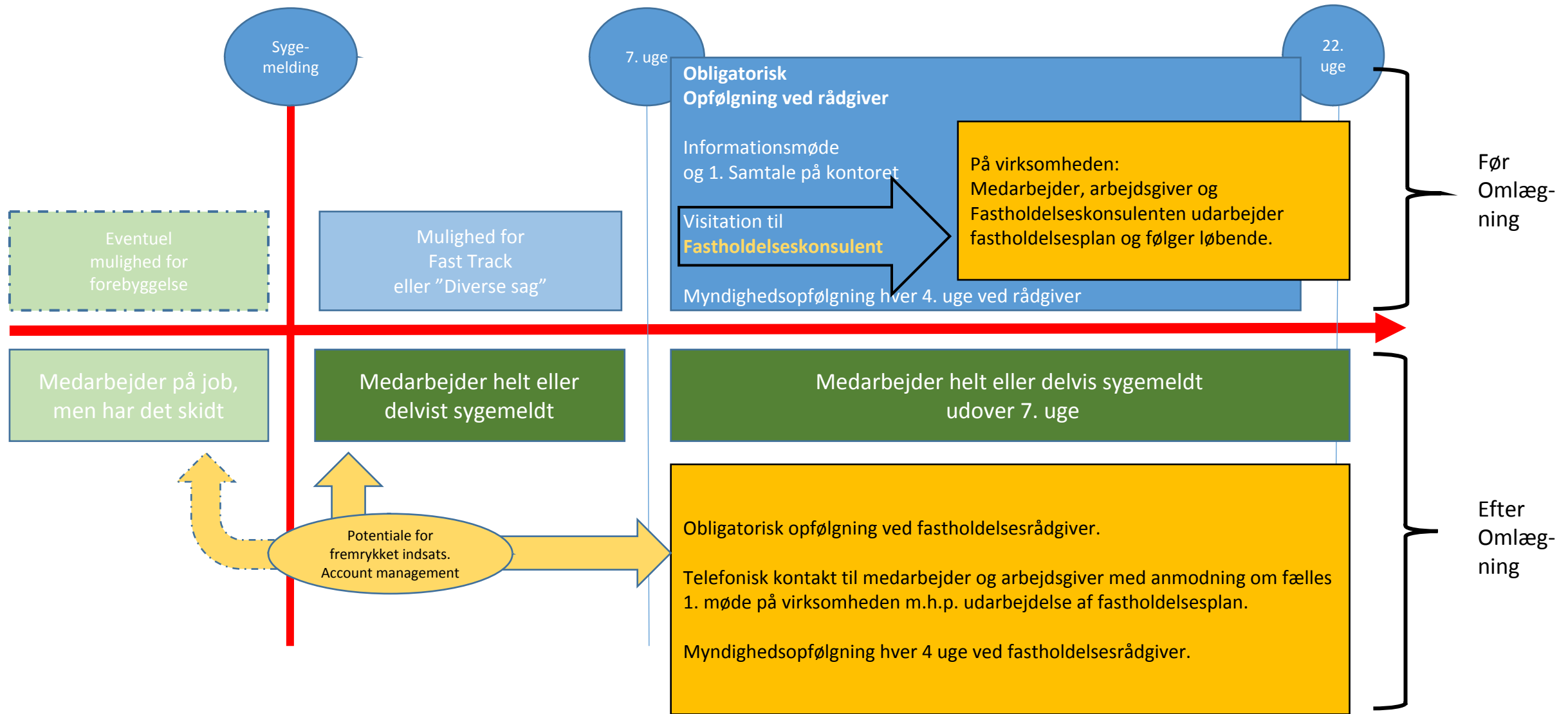
- Årlig tilgang

- Volumen og forskellige forsørgelsesformer/formkrav





Tidslinie – sygemeldt medarbejder – sygedagpengeopfølgning før og efter omlægning



Projekt sammen om fastholdelse

Formål:

- Samarbejde med borger og virksomhed på arbejdspladsen skal være en hovedvej i indsatsen for at fastholde borgere i jobbet.
- Fælles aftaler tidligst mulig i et sygeforløb medfører sikker og tidligst mulig tilbagevenden i job.
- Tætte, personbårne relationer mellem virksomhed og CEB styrker mulighederne for fremrykket tidlig indsats.

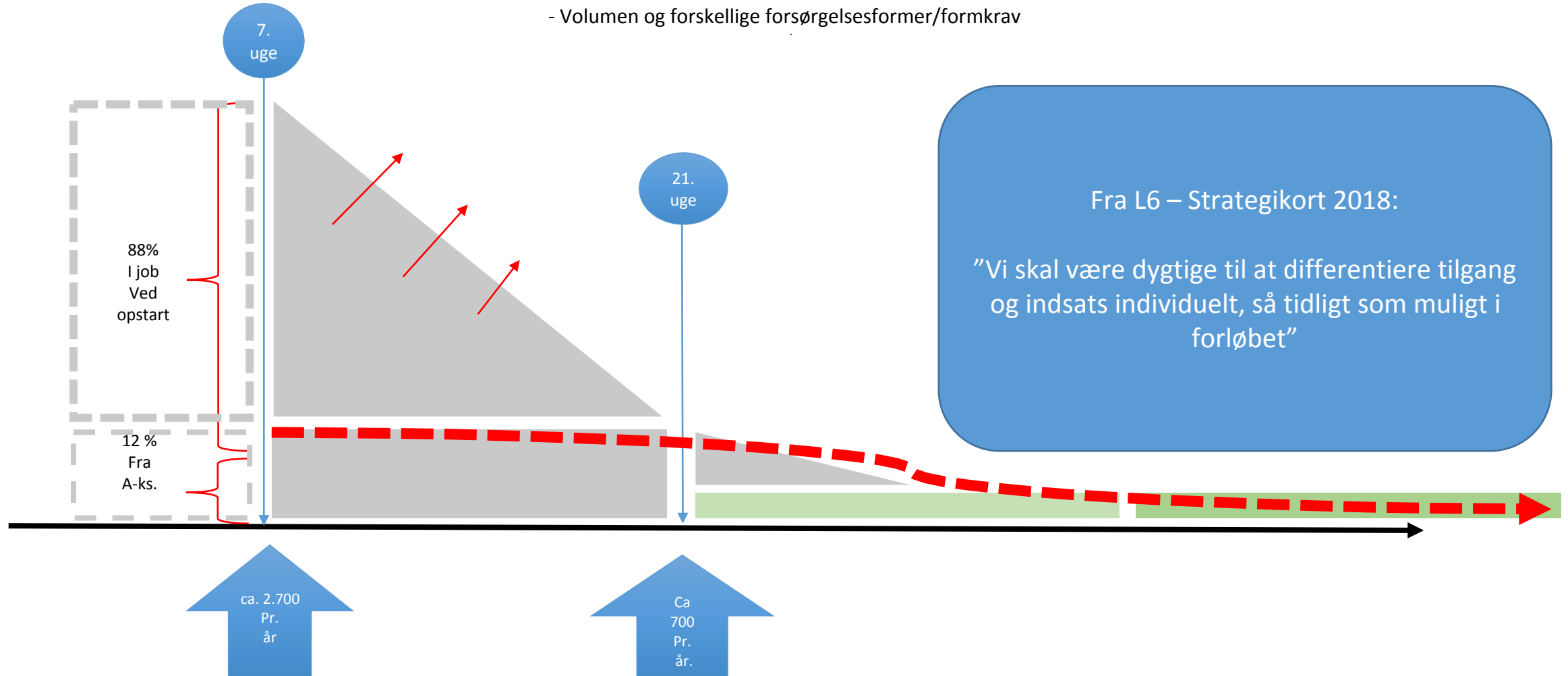
Projektindsatsen:

- 28 rådgivere gennemfører i løbet af foråret 2018 VIA's diplommodul – Virksomhedsrettet indsats.
- Socialfaglige rådgivere og konsulenter tilføres kompetencer til at påtage sig funktionen som fastholdelsesrådgivere. Trinvis implementering. Ved udgangen af 2018 kan alle nye sygedagpengesager behandles af fastholdelsesrådgiverne (22 medarbejdere).
- Fastholdelsesrådgiverne bestræber sig på at etablere samarbejde med både borger og virksomhed – på arbejdspladsen, fra første samtale.
- Projektet måler hvor stor en andel af 1. gangs samtalerne, der gennemføres på arbejdspladsen (mål: 70%)
- Efter projektfasen overgår fremgangsmåden til almindelig drift.

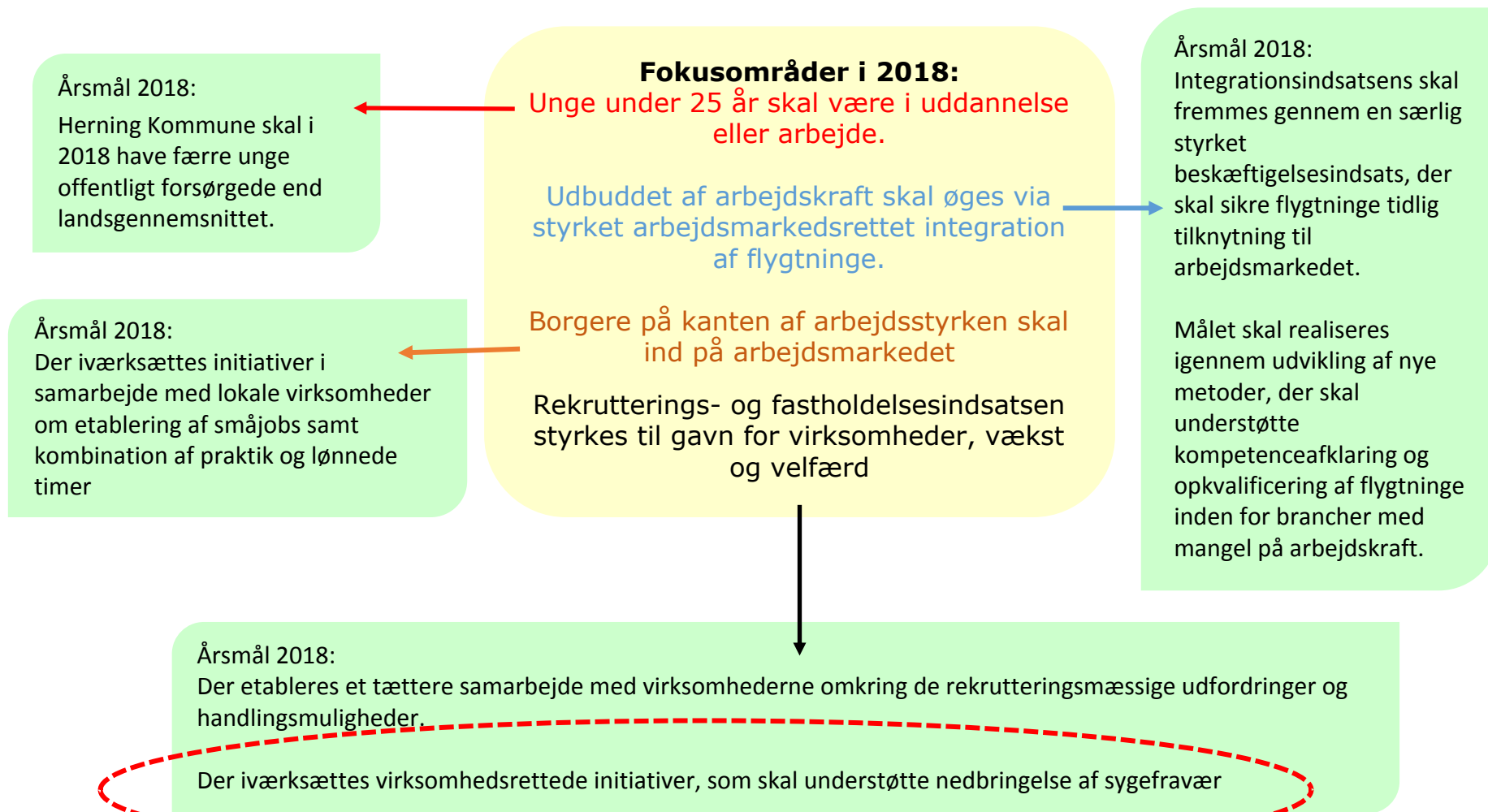
To tilgange, der kan konflikte.

Præcis opfølgning med fokus på forventning om hurtig tilbagevenden i job og identifikation af komplekse problemstillinger så tidligt som muligt.

- Volumen og forskellige forsørgelsesformer/formkrav



Politiske temaer



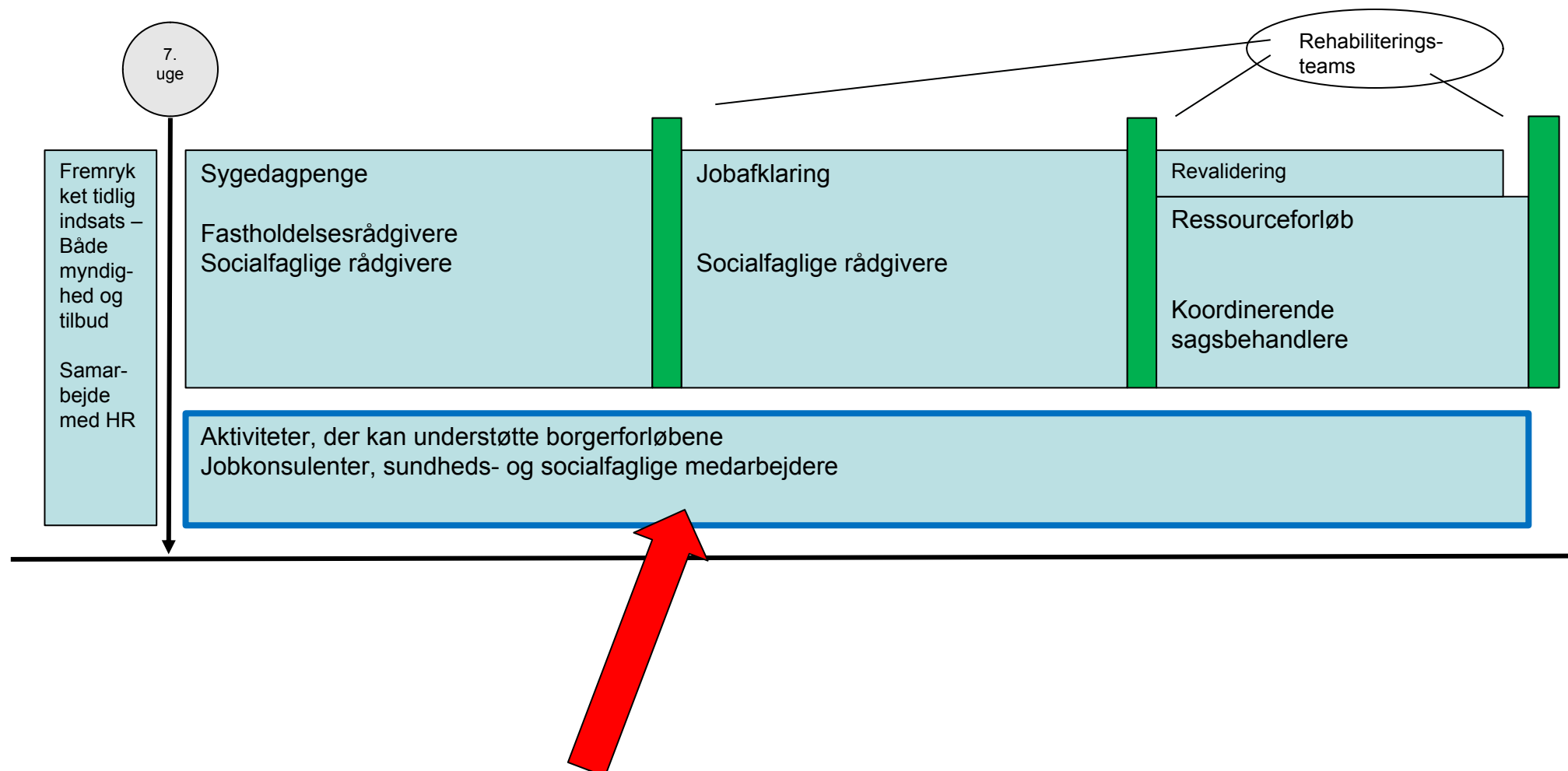
Virksomhedsrettede initiativer

- som understøtter nedbringelse af sygefravær

- ✓ Fastholdelsesrådgiver – Projekt Sammen om Fastholdelse
- ✓ Virksomhedspraktikker, som genvej til job
- ✓ Kvartalsmail til virksomhederne om mulighederne i Fastholdelse



Elementer i opgavevaretagelsen



Tilbuds- og specialistindsatser i CEB

Principper:

- Vigtigt med både rådgivere, jobkonsulenter og tilbudsmedarbejdere ”under samme tag”. Men eksterne leverandører af tilbud inddrages og medtænkes.
- I hovedreglen er tilbuddene *virksomhedsrettet* eller er forberedelse til en virksomhedsrettet indsats.
- I hovedreglen er borgernes progression mod job stærkere hvis de er i en aktiv indsats frem at være i passive forløb – men der er ingen automatik.
- ”Hvad har du brug for?” Borgers egne progressionsmålinger bruges i hovedreglen ved opstart og slut i tilbudsindsatser – for at inddrage og medansvarliggøre borger i indsatsen.



Tilbud og faser i borgeres sygeforløb

Fremrykket Tidlig Indsats

*Psykiatrisygeplejerske
Psykoedukation*

*Temamøder om stress
på jobbet for personale
eller ledere*

Fastholdelses-
Konsulent
§ 56 aftale

Tilbud angivet med
kursiv
er tilbud, der også
udbydes til Herning
Kommunes ansatte
gennem HR

Sygedagpengeforløb mellem 7. og 21. uge

Fastholdelsesrådgiver
Timeoptrappingsplan
§56 aftale

Virksomhedspraktik i egen v.
Virksomhedspraktik
Erhvervsinspiration

*Psykiatrisygeplejerske
Psykoedukation
Mindfulness
Coachsamtaler
Jobrettede samtaler v/psykolog*

Motion og sundhed
Jobrettet fysisk træning

Ergoterapeutiske ydelser
Erhvervsafklaring (QC)

Jobafklaringsforløb og forlængede SDP

Virksomhedspraktik
Erhvervsinspiration

Ergoterapeutiske ydelser

Coachsamtaler
Job og Liv

Motion og sundhed
Psykoedukation

Angst- og smerteforløb

CEB Produktionspraktik

Erhvervsafklaring (QC)

Ressourceforløb

Alle før RF: Styrket Nysyn

Mentor
Virksomhedspraktik
CEB Produktionspraktik

Angst- og smerteforløb

Særlige eksterne køb

Indsatser i social-
og sundhedsregi

Nye initiativer i 2018:

Fokus på søvn

Balance arbejde og
øvrige tilværelse

Fysisk træning
etniske kvinder

Online tilbud



Tilbud – træk fra progressions-databasen

Erhvervsinspiration

%	Samlet	mænd	kvinder
Positiv udvikling	57	57	57
Ingen udvikling	38	41	36
Negativ udvikling	5	3	7

Respondenter: 98

Motion og sundhed

%	Samlet	mænd	kvinder
Positiv udvikling	72	78	70
Ingen udvikling	26	22	27
Negativ udvikling	2	0	3

Respondenter: 74

Psykoedukation

%	Samlet	mænd	kvinder
Positiv udvikling	56	48	58
Ingen udvikling	34	35	34
Negativ udvikling	7	17	4

2 x max. score 3 4

Respondenter: 114

Coaching

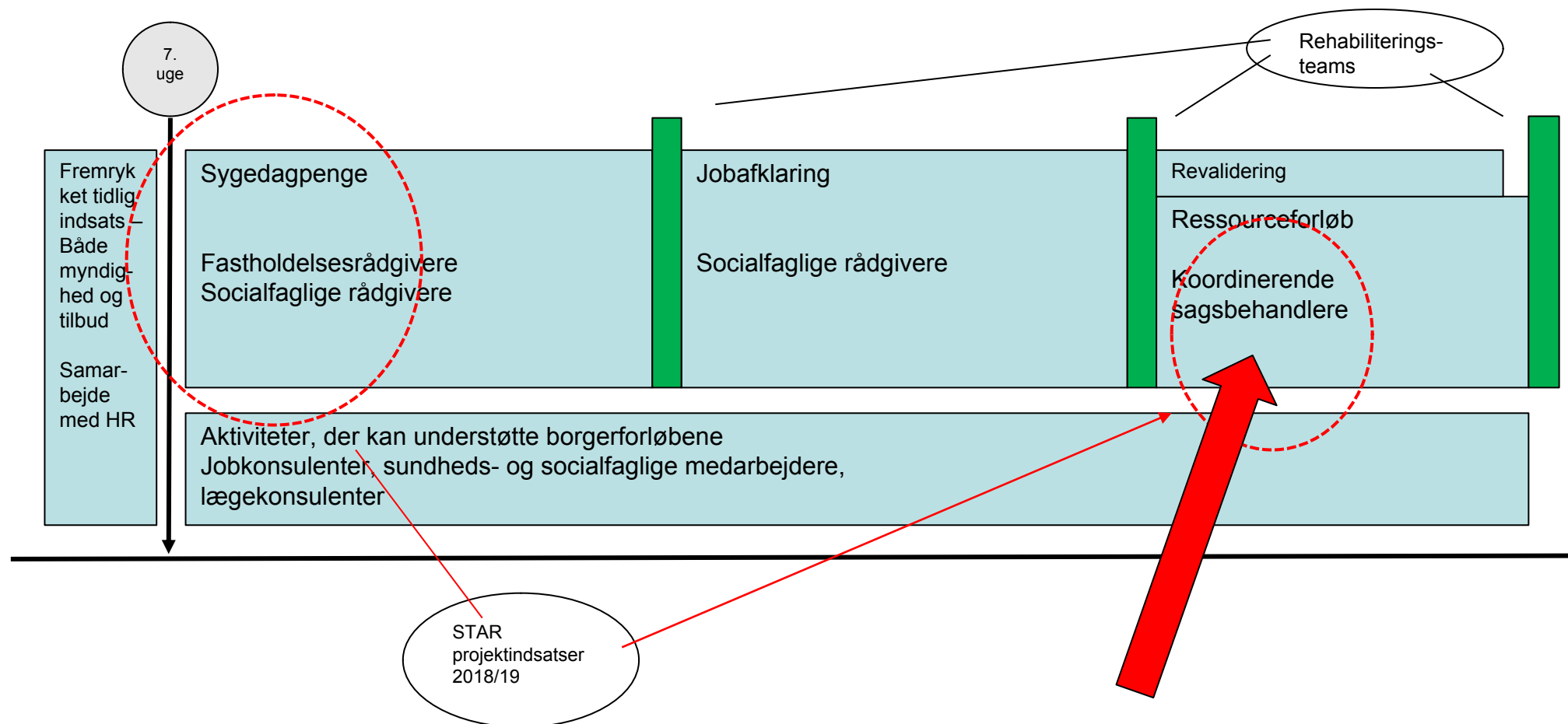
%	Samlet	mænd	kvinder
Positiv udvikling	67	74	65
Ingen udvikling	32	26	33
Negativ udvikling	0	0	0

2 x max. Score 1 2

Respondenter: 79



Elementer i opgavevaretagelsen





Case – Sag vedr. Ressourceforløb I

April 2012 – En 35 årig gift mand af tyrkisk afstamning, MM, sygemeldes fra A-kasse. Uddannet salgsassistent hos Fona. 5 år på slagteriet, 1 år hos Merlin og 5 år som sælger hos Telia frem til 2011. Helbred: Gigtklager i knæ og håndled, generel smerteproblematik.

April 2012-Marts 2014 Opfølgning hver 4. uge. Først m.h.p. raskmelding, senere m.h.p. støtte til genindtræden på arbejdsmarkedet. MM angiver fra starten, at han ikke ser sig tilbage i ordinært job, smerterne umuliggør det..

September/Oktober 2012. Fysisk Træningstilbud (QC)

Februar 2013. Arbejdsmedicinsk Speciallægeerklæring indhentet. Her angives, at der er fare for at smerteproblematikken bliver kronisk.

Marts-april 2013. Virksomhedspraktik.

Juni 2013. Smertetaklingsforløb, Give Smerteklinik.

November 2013. CEB-Optræningsforløb.

December 2013. Speciallægeerklæring fra Reumatolog.

Januar – marts 2014. CEB Produktionspraktik.

Juni 2014 Rehabiliteringsmøde. Efterfølgende besluttes 4 årigt ressourceforløb.



Case – Sag vedr. ressourceforløb II

Juni 2014 MM overgår til ressourceforløbsydelse. Klager over afgørelse om ressourceforløb. Mener rehabilitering er helt udsigtsløst.

Juni 2014. Mentor 1 time pr. uge bevilges – men tages ikke i brug.

Oktober 2014. En privat forsikringsydelse modregnes løbende fremadrettet.

December 2014. Ankestyrelsen stadfæster kommunens afgørelse.

Januar 2015. Ankestyrelsen afviser at genbehandle sagen.

Januar – juli 2016. Indskrevet i CEB Optræning. Funktionsvurdering hos QC.

Maj 2016. MM rejser selv ansøgning om Førtidspension.

Juli 2016. Rehabiliteringsteamet bakker ansøgning om Førtidspension op.

September 2016. Afgørelsesteamet giver afslag.

Marts 2017. Ankestyrelsen giver kommunen medhold i afslag.

Marts 2017. Rehabiliteringsteamet fastlægger indsatserne i Ressourceforløbet: Ortopædiske- og reumatologiske speciallægeundersøgelser samt Psykologundersøgelse ved Klinisk Funktion.

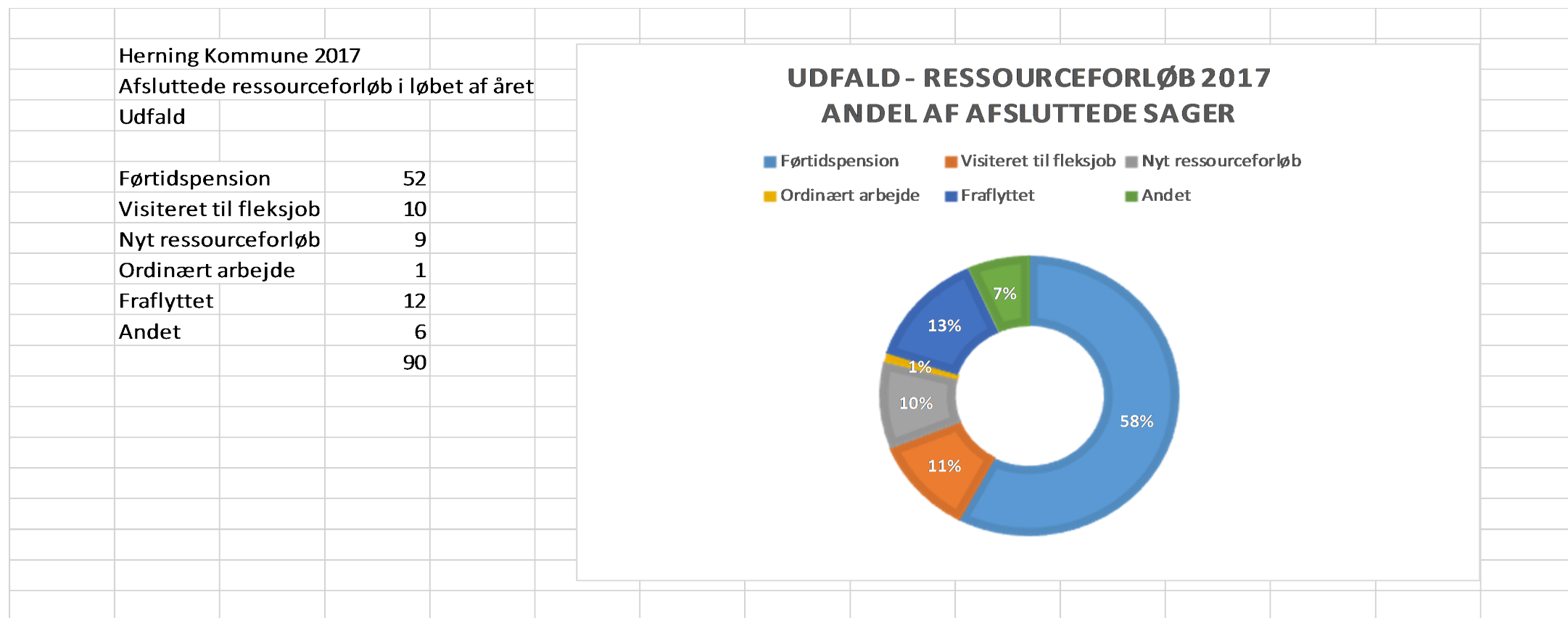
November 2017. Undersøgelserne foreligger. Rehabiliteringsteamet indstiller til pension.

December 2017. Afgørelsesteamet bevilget førtidspension.

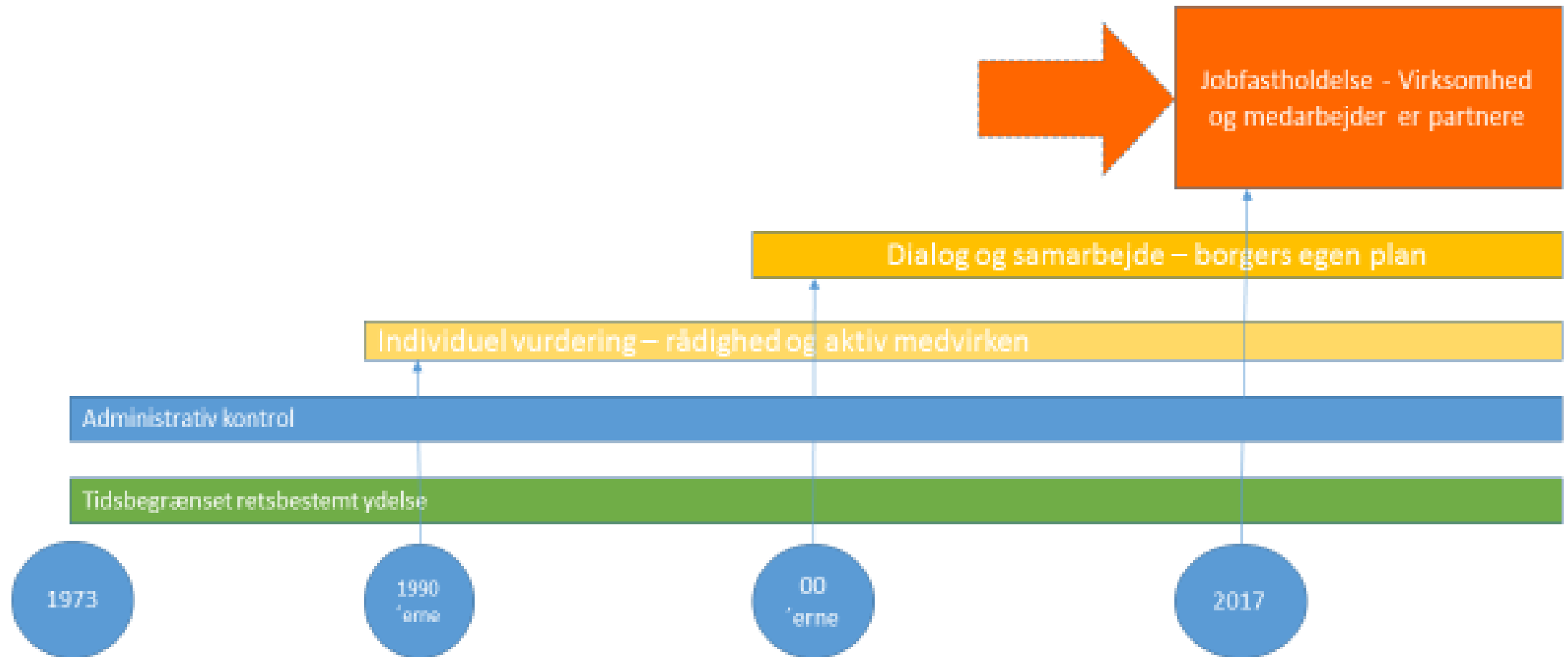


Projekt Håndholdt Ressourceforløb

60% af ressourceforløbene i Herning kommune kommer fra sygedagpenge/jobafklaring



Fra sygekasseadministration til Jobfastholdelse





Projekt Håndholdt ressourceforløb

STARS projektudbud passede fint med vores ønske om at udvikle ressourceforløbene, i forventning om, at borgerforløbene har et potentiale, så flere kan komme i job, fleksjob revalidering eller uddannelse.

”Manglende motivation” er største hindring på tværs af landets kommuner. Men der er stor sammenhæng mellem borgers motivation og sagsbehandlers tro på borgers ressourcer.

L6 – Strategikort 2018

Udvikle tilgange til at kvalificere mødet mellem Frontliniemedarbejdere og borgere

L6 – Strategikort 2018

Borger skal opleve at vi tror på deres muligheder.

Vi skal hjælpe borgerne med at bibeholde, finde og nære troen på deres muligheder

STARs succeskriterier i projektet

- *Sagsbehandler opnår øget tro på borger ved målinger tre gange i projektperioden*
- *Øget antal borgere i virksomhedspraktik eller ordinære timer*
- *Kortere tid imellem LAB-indsatser, dvs. andelen af passive borgere reduceres efter lokalt fastsatte mål.*

Til allersidst - fra maskinrummet

Udfordring på lidt længere sigt: Rekruttering og fastholdelse af fagligt kompetente medarbejdere til sygefraværsområdet.

Kompetenceudvikling af egne medarbejdere.

- Hvad gør vi? – Retningslinie for kompetenceudvikling i CEB som folder til både indvortes og udvortes brug. Har mange medarbejdere i gang med formel efteruddannelse. Udvikler kontakter til uddannelsesinstitutioner (socialrådgiveruddannelsen) og gør opmærksom på os selv inden de unge har færdiggjort deres uddannelse.

*... for et job på sygefraværsområdet er fagligt og menneskeligt berigende
og aldrig kedeligt!*