



Ansøgningskema for

Projekt "Sammen om fastholdelse"

Projektets navn	
Projekt den nye fastholdelseskonsulent	

Ansøger	
Kommune	Herning Kommune
CVR-nr.	29189919
Projekt- og tilskudsansvarlig	Områdeleder Torben Hansen
Navn	Center for Erhvervsafklaring og Beskæftigelse (CEB)
Adresse	Godsbanevej 1A, 7400 Herning
Telefon	2937 8991
E-mail	cebth@herning.dk

Projektets målgruppe		
Beskriv projektets målgruppe (sygedagpengemodtagere fra beskæftigelse i visitationskategori 2 og 3), herunder målgruppens størrelse, behov for indsats m.m.		
	Forventet antal deltagere i projektet på månedsbasis.	Forventet antal deltagere i projektet i den samlede projektperiode.
Borgere i målgruppe for Projekt "Sammen om fastholdelse".	I gennemsnit opstarter 154 match 2 og 3 hver måned, hvor borger er i job. Vi har ikke aktuelle tal for, hvor mange heraf, der vedrører en sygdomsårsag, som kan henføres til arbejdspladsen. Det er ligeledes meget usikkert, hvor mange virksomheder, der ved tidlig henvendelse vil takke nej til at gøre opstartssamtalen fælles og afholde den på virksomheden. Det skønnes at disse 2 forhold vil omfatte 20% af de nystartede match 2 og 3 sager med arbejdsgiver, hvorefter borgere i målgruppen sættes til 123 i gennemsnit pr. måned.	123 borgere opstartes i gennemsnit hver måned i 15 måneder = 1845 borgere i projektperioden

<p>Beskrivelse af målgruppen, herunder behov for indsats mv.</p>	<p>Målgruppen omfatter alle nye sygedagpengemodtagere, som kommer fra et job med et forventet sygefravær på mere end 8 uger (Visitationskategori 2 og 3). Alvorligt syge og sygemeldte, hvor arbejdspladsen vurderes at være årsag til sygemeldingen, undtages.</p> <p>Det gør vi i dag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udover Fast Track ordningen har virksomhederne mulighed for at kontakte CEB og anmode om inddragelse af fastholdelseskonsulent (vi reklamerer løbende med dette tilbud – bl.a. gennem kvartalsmail til private og offentlige ledere i området). Aktuelt arbejder vi med 14 løbende sager ad den vej. <p>CEB har 2 medarbejdere med både sagsbehandler- og virksomhedskonsulentkompetencer. De varetager begge både sagsbehandler og jobfastholdelses-opgaverne i egne sager (både borger og virksomhed skal således kun orientere sig mod en samarbejdspartner). For øvrige sager gælder, at opgaverne håndteres af resterende sagsbehandlere, fastholdelseskonsulenter og jobkonsulenter. I hovedparten af sagerne sker dialogen mellem borger og medarbejder på CEB og langt færre arbejdsgivere inddrages end ønskeligt.</p> <p>Det vil vi gerne gøre mere af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi har i det små arbejdet i retning af den Ny Fastholdelseskonsulent (vores stillingsbetegnelse for medarbejdere, der både kan håndtere opgaver som sagsbehandler og som fastholdelseskonsulent – det vil sige gennemføre forhandlinger på virksomhederne med arbejdsgiver og medarbejder om en fastholdelsesplan og følge op herpå). Dette projekt er sammen med midler til et internt Herning Kommune projekt anledningen til at tage det store spring, hvorigennem alle sagsbehandlere m.v. beskæftiget med sygedagpengeopfølgning kompetenceudvikles til at løfte opgaverne som Ny Fastholdelseskonsulent. Efter omlægningen vil det være muligt at afholde alle 1. gangssamtaler med borgere i match 2 og 3 på virksomhederne og umiddelbart træffe myndighedsbeslutninger i forbindelse hermed. • Projektet kan understøtte vores omlægning gennem et projektfællesskab med andre kommuner, der er optaget af at arbejde i samme retning – adgang til fælles sparringsforløb, på projektniveau og på rådgiverniveau. Adgang til kursus- og kompetenceudviklingsinitiativer, der kan understøtte det virksomhedsrettede arbejde. • Projektressourcerne (både de egenfinansierede, der allerede er bevilget) og dem der følger med denne projektansøgning kan sikre råderum for inddragelse af ekstern støtte til projektet.
--	---

Organisering af indsatsen

Det skal herunder beskrives, hvordan kommunen vil organisere projektet, så det sikres, at opfølgningen for beskæftigede sygemeldte i visitationskategori 2 og 3 foretages på den sygemeldtes arbejdsplads.

I beskrivelsen skal indgå en generel beskrivelse af kommunens organisering på sygedagpengeområdet. Det skal desuden fremgå, hvordan organisering af Projekt "Sammen om fastholdelse" indgår i samspil med indsatsen for øvrige målgrupper på sygedagpengeområdet

Det skal herudover beskrives, hvordan det understøttes, at medarbejderne i projektet kan varetage rollen som både myndighedssagsbehandler og fastholdelseskonsulent.

CEB (Center for Erhvervsafklaring & Beskæftigelse) er en driftsenhed under Beskæftigelsesafdelingen i Herning Kommune. I CEB Sygefravær & Jobfastholdelse er opgaven med sygedagpengeopfølgning og samarbejde med borgerne om jobfastholdelse og tilbagevenden til job, så hurtigt og sikkert som muligt, forankret. Ansvar for borgere, der i forlængelse af sygedagpengeforløb, kommer i jobafklaringsforløb og ressourceforløb er også placeret her. Rådgivere, hvor den primære del af myndighedsarbejdet er placeret, indgår i teams sammen med jobkonsulenter og fastholdelseskonsulenter. Teams'ene er opdelt i 5 teams på sygefraværsområdet, 2 teams vedrører jobafklaringsforløb og revalidering og 1 team vedrører ressourceforløbene. Udover rådgiver/konsulentteams'ene er der i driftsområdet ansat faglige specialister (lægekonsulenter, ergo- og fysioterapeuter, psykolog og psykiatrisk sygeplejerske), og medarbejdere, der varetager interne kursus- og vejlederaktiviteter. Området ledes af 2 afsnitsledere og en centerleder.

1. august igangsættes en gennemgribende udviklings- og omstillingsproces. Det betyder:

- At 17 sagsbehandlerstillinger, 2 jobkonsulentstillinger og 3 fastholdelseskonsulentstillinger i løbet af projektperioden omlægges til nye Fastholdelseskonsulentstillinger med kombinerede rådgiver- og fastholdelseskonsulentopgaver. Hertil kommer 1 nynormering til Projekt ny Fastholdelseskonsulent. Alle gennemgår et individuelt tilrettelagt forløb med henblik på opkvalificering til fastholdelseskonsulenter, som indeholder både myndighedsrollen, jobkonsulent- og fastholdelseskonsulentfunktion
- Alle medarbejdere i berørte stillinger gennemfører en forventningsafstemning med nærmeste leder om interesse og mulighed for at overgå til ansættelse i de nye fastholdelseskonsulentstillinger. I tilknytning hertil udarbejdes en individuel plan, der sikrer de nødvendige kompetencer til at bestride opgaverne og som led heri en tidsplan for, hvornår overgang til de nye opgaver skal finde sted.. For at sagsbehandlere i afdelingen, der aktuelt bestrider opgaver vedrørende jobafklaring, ressourceforløb eller revalidering gives der herudover mulighed for, at de kan få tilbud om at blive efteruddannet og overført til de nye fastholdelsesopgaver, i det omfang der ledige stillinger tilbage.

Omlægningsplanen forudsætter, at der er 5 medarbejdere til rådighed til "de nye fastholdelsesopgaver" pr. oktober 2017. og at der herefter kontinuerligt omlægges sagsarbejde i overensstemmelse med den nye praksis svarende til 3 medarbejdere pr. kvartal i 2018 og videre i 2019 frem til endelig omlægning har fundet sted, senest med udgange af 2019. Den nynormerede medarbejder ansættes som Fastholdelseskonsulent med det nye jobindhold med tiltrædelse hurtigst muligt efter 1. oktober.

I den første periode skal de nye Fastholdelseskonsulenter udelukkende arbejde med sager hvor borger er i job og hvor 1. samtale kan afholdes i virksomheden, mens de øvrige sager håndteres af medarbejdere, der endnu ikke er omstillet til det nye arbejde. Efterhånden som alle medarbejdere på sygedagpengeområdet omstilles vil de øvrige sagstyper (match 2 og 3, sygemeldt fra A-kasse, sager hvor årsag til sygemelding kan henføres til virksomheden, sager hvor borger eller virksomhed ikke vil afholde møde på virksomheden) også skulle håndteres af fastholdelseskonsulenterne.

Sygedagpengemedarbejdernes organisering i teams fastholdes og her vil der kontinuerligt være mulighed for kollektiv sagsparring. Medarbejdernes ugentlige adgang til lederinvolvering i sagerne via "Revurderingsmøderne" bibeholdes også under og efter omlægningen. Herudover udvikles der en hel række tiltag der rent fagligt skal sikre sagsarbejdets kvalitet. – Tiltagene vil være til rådighed for den enkelte medarbejder som led i de individuelle kompetenceudviklingsplaner, der aftales med nærmeste leder samt ad hoc efter behov.

- Formålet med omstillings- og udviklingsprojektet er at styrke kvalitet og effekt i den virksomhedsrettede del af opgaverne, uden at svække på kvaliteten i den resterende del. Der forventes en styrket effekt af sagsarbejdet i form af hurtigere iværksættelse af timeoptrappingsplaner i virksomhederne og tidligere genoptagelse af arbejdet som følge heraf. Mere kvalitet i sagsarbejdet vil også være afledt af, at færre medarbejdere skal involveres, koordineringsopgaven bliver mindre, og samarbejdsrelationerne med borger og virksomhed bliver mere enkel. Den enkelte Fastholdelseskonsulents antal løbende sager vil som følge af omlægning og nynormeringen blive færre.

For medarbejdere, der hidtil har håndteret sagsarbejdet ved skrivebord og mødelokale, byder den nye rolle på en række faglige udfordringer:

- Det handler om dialog "på udebane" og "i øjenhøjde". Bruge forståelse for af virksomhedens kultur i dialogen.
- Finde balance mellem borgers, virksomhedens og "systemets" behov.
- Helt indledningsvis må virksomhed og borger motiveres til at finde værdi i at mødeafholdelse på virksomheden er til fordel for alle.

Som driftsenhed har CEB i dag et godt samarbejde med virksomhederne generelt, og vores nuværende fastholdelseskonsulenter nyder bred anerkendelse for deres arbejde. Herning Kommune som sådan er målt på antal sygedagpengesager vores største arbejdsgiver og heroverfor er samarbejdet yderligere udbygget med en række særlige tilbudsaktiviteter, også af forebyggende karakter – tilbud om fyraftensmøder med ledere og institutioner, eftermiddagstilbud i arbejdstiden (Psykoedukation, Mindfulness). Mange virksomheder skønnes derfor indstillet på at tage imod tilbuddet om tidlig fællesmøde ude på virksomheden.

I forbindelse med omlægningen ønsker vi at holde antal sagsbehandlerskifte i det enkelte borgerforløb nede. Fastholdelseskonsulenten med myndighedsansvaret skal således beholde sagen, også i de tilfælde hvor borger bliver opsagt fra job. Sagsbehandlerskifte skal (som i dag) kun ske ved overgang fra sygedagpenge til henholdsvis jobafklaringsforløb eller ressourceforløb – eller ved sagsstop og selvforsørgelse.

Projektets kerneelementer

Beskriv hvordan projektets kerneelementer vil blive implementeret/udmøntet samt hvornår kerneelementet forventes færdigimplementeret.

Kerneelement	Hvordan udmøntes dette kerneelement	Tidspunkt
Første opfølgningssamtale finder sted på den sygemeldtes arbejdsplads inden udgangen af 8. fraværsuge, og både arbejdsgiver, sygemeldte og fastholdelseskonsulenten deltager.	Sygefraværsafdelingen har senest i 7. uge fået oversendt sagen fra ydelseskantoret. Fastholdelseskonsulenten tager telefonisk kontakt til borger og virksomhed for at aftale fællesmøde på virksomheden inden udgangen af 8. uge og aftale plan for tilbagevenden til job på fuld tid.	Der vil ske en løbende udrulning. I oktober 2017 er der kapacitet til minimum 64 1.gangs samtaler i målgruppen. Kapaciteten vil stige i takt med opkvalificeringen af medarbejderne til den nye funktion som fastholdelseskonsulent. Ved udgangen af 2018 vil 70% af sagerne i målgruppen blive behandlet i overensstemmelse med den nye virksomhedsrettede praksis.
Omlægning af den virksomhedsrettede indsats på sygedagpengeområdet, så medarbejderne varetager både myndigheds- og fastholdelsesopgaver.	Der igangsættes en udviklings- og omstillingsproces i august 2017 som trinvis vil opkvalificere medarbejderne på Sygedagpengeområdet til både at løse myndigheds og fastholdelsesopgaver	Processen igangsættes 1. august 2017, oktober 2017 vil minimum 5 medarbejdere på fuld tid gennemføre 1. samtale i virksomhederne. Med udgangen af 2019 er alle medarbejdere på området kvalificeret til den nye funktion som fastholdelseskonsulent.
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	Der udarbejdes en individuel kompetenceudviklingsplan til sikring af, at den enkelte medarbejder er rustet til opgaven. Lederstøtte og -opfølgning. En vifte af konkrete individuelle kompetenceudviklingstiltag stilles til rådighed for medarbejderne.	Igangsættes 1. august 2017 og færdigimplementeret ved udgangen af 2019

fastholdelseskonsulent.		
Fastholdelseskonsulenten har som udgangspunkt ansvaret for hele sagen indtil den sygemeldte enten raskmeldes eller opsiges.	Det sikres, at der først sker personaleskifte ved raskmelding eller overgang til ressourceforløb eller jobafklaringsforløb	1.10.17

Medarbejderkompetencer

Beskriv hvordan det sikres, at medarbejderne i projektet har de rette kompetencer til at varetage rollen som både myndighedssagsbehandler og fastholdelseskonsulent.

Der er i medarbejderstaben i dag medarbejdere, som har erfaring med at arbejde dels som rådgiver og dels som fastholdelseskonsulent. Det betyder at der et godt fundament at bygge videre på.

Som hovedregel har medarbejderne en socialrådgiver eller en –formidleruddannelse som fagligt fundament. Det skal også være fundamentet for medarbejderne i den nye jobfunktion.

I forbindelse med omstillingsprocessen, der sættes i gang i august, bliver der afholdt individuelle samtaler mellem medarbejder og afsnitslederen. Her vil medarbejderen få mulighed for at byde ind med, hvad der skal til, for at medarbejderen kan løse fastholdelseskonsulentopgaver og hvornår pågældende vurderer sig godt forberedt, rustet og klar til den nye opgave.

Der vil blive udarbejdet et katalog af kompetenceudviklingsmuligheder omfattende:

- Guide for virksomhedskontakt
- Sidemandsoplæring
- Håndbog i virksomhedsrettet indsats
- Gruppe-undervisning
- Projektdeltagelse
- Tilkøbe undervisningsmoduler hos VIA
- Individuel kompetenceudvikling/ efteruddannelse på diplomniveau
- Juridisk og socialfaglig støttegruppe/ kollegial oplæring (for enkelte medarbejdere uden socialrådgiver eller –formidler baggrund).

Der vil blive lavet en individuel plan for medarbejderens opkvalificering og med forventet dato for overgang til den nye funktion.

De individuelle personaleudviklingsplaner vil danne grundlag for omlægningen i projektet – med respekt for de deadlines og milepæle som er opstillet.

Med virkning fra 1. juli 2017 rekrutteres alene medarbejdere, som er i stand til at varetage jobfastholdelsesfunktionen i sygedagpengeopfølgningen.

Enkelte medarbejderne vil nok gå efter alternativer til fastholdelsesarbejde på sygedagpengeområdet og anmode om overførsel til anden afdeling eller søge bort. Ledige stillinger i denne sammenhæng vil blive tilbudt medarbejdere i CEB, som arbejder med jobafklaringsforløb og ressourceforløb.

Ledelse

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

Det skal herunder beskrives, hvordan det ledelsesmæssigt understøttes, at projektet implementeres og gennemføres som tilsigtet, herunder fremmer den kulturændring det vil kræve at fortage en generel omlægning af sygedagpengeindsatsen.

Der skal desuden indgå en beskrivelse af, hvordan det ledelsesmæssigt understøttes, at fastholdelseskonsulenterne afholder første opfølgningssamtale på den sygemeldtes arbejdsplads samt hvordan det sikres, at medarbejderne får den nødvendige viden og sparring i forhold til at afholde første samtale på virksomheden.

Konkret forankres Projekt ny Fastholdelseskonsulent i den samlede ledergruppe, hvor de 2 afsnitsledere har det personalemæssige ansvar, som nærmeste ledere for de medarbejdere der er omfattet af projektet. Centerlederen har det overordnede ansvar og skal sikre forankring til BSK afdelingens ledelse og til Beskæftigelsesudvalget

Projekt ny Fastholdelseskonsulent får høj prioritet i Beskæftigelsesplanens administrative mål. Det vil blive fulgt nøje, at projektet udvikler sig i den ønskede retning og korrigerende handlinger igangsættes om nødvendigt

CEBs sygefravær og jobfastholdelse har et velfungerende samarbejdsstruktur, der tilgodeser leder- og medarbejderdialogen. Der vil sikres en god medarbejderinvolvering omkring projektets formål og konsekvenser for medarbejderne.

Projektets virksomhedsrettede sigte falder i forlængelse af adskillige år, hvor vi til stadighed har styrket virksomhedsorienteringen, så projektet forventes at falde i tråd med medarbejderne i denne sammenhæng.

Nogle medarbejdere vil se frem til de faglige udfordringer, som omlægningen vil afstedkomme mens andre vil have betænkeligheder ift. egen kunnen og egne udviklingsmuligheder.

Ledelsen vil betrygge personalet ved at sikre, at de kompetenceudviklingsmuligheder i form af en individuelt tilrettelagt udviklingsplan er til stede. Lederne vil allerede i august måned sikre individuel forventningsafstemning om det forestående og via rullende implementeringsplan sikre de nødvendige individuelle hensyn

Ledelsen er opmærksom på at omstillingen er omfattende og der vil være behov for en kontinuerlige opfølgningssproces. Opfølgning vil ske både i forhold til medarbejderinvolvering, medarbejderpræstationer og via beskæftigelseseffekt

Succeskriterier

Herunder beskrives det nuværende niveau for andel af første opfølgningssamtale, der afholdes på den sygemeldtes arbejdsplads samt nuværende andel af sygedagpengemodtagere, der får en virksomhedsrettet indsats inden 13. sygefraværsuge. Der skal desuden beskrives de milepæle kommunen vil opstille for at nå projektets succeskriterier.

<p>Hvad er kommunens nuværende andel (pct.) af borgere, der har første opfølgningssamtale på deres arbejdsplads og hvilke milepæle vil kommunen opstille for at nå projektets succeskriterier?</p>	<p>Milepæle for afholdelse af første opfølgningssamtale på virksomheden</p>						
	Feb. 2017	Sept. 2017	Dec. 2017	Mar. 2018	Jun. 2018	Sept. 2018	Dec. 2018
	0	0	39 %	45%	52%	66%	70%
<p>Hvad er kommunens nuværende andel af sygedagpengemodtagere, der får en virksomhedsrettet indsats inden 13. sygefraværsuge og hvilke milepæle vil kommunen opstille for at nå projektets succeskriterier?</p> <p>Se kommunale tal i benchmarkrapport fra jobindsats her.</p>	<p>Milepæle for andelen af sygedagpengemodtagere, der får en virksomhedsrettet indsats inden 13 sygefraværsuge.</p>						
	Feb. 2017	Sept. 2017	Dec. 2017	Mar. 2018	Jun. 2018	Sept. 2018	Dec. 2018
	40,1%	40,1%	40,1%	44%	46%	48%	50,1%

Forankring og udbredelse

<p>Hvordan tænkes projektet forankret finansielt og organisatorisk efter projektperiodens udløb?</p>	<p>Herning Kommunes nynormering indgår i driften fremover og i øvrige skal opgaven løses indenfor det almindelige ressourcer. Projektets forankres indenfor den nuværende organisatoriske rammer, som vil være uændret efter projektperiodens udløb</p>
<p>Hvordan vil den opnåede viden i projektet blive videreformidlet til relevante aktører?</p>	<ol style="list-style-type: none">1. CEB har en kommunikationskanal til ca. 1100 virksomhedsledere i Herning Kommune, der opretholdes gennem kvartalsvise nyhedsmails. Projektet og opfølgning herpå vil være et oplagt tema i denne sammenhæng. Information ad denne vej forventes også at kunne styrke virksomhedernes parathed i forhold til konkret at afholde 1. samtale på virksomheden2. Videreformidling af projektet igennem de erfagrupeer som CEBs medarbejdere deltager i på tværs af kommuner3. Afrapportering til det politiske niveau4. Videreformidling til de øvrige 6 kommuner i det eksisterende samarbejde i regi af "Vestalliancen" – Ringkøbing-Skjern, Holstebro, Struer, Lemvig, Skive og Ikast-Brande5. Herning Kommune som arbejdsgiver er den største virksomhed, når det handler om sygefravær. Derfor vil vi involvere kolleger og ledere fra andre forvaltninger og decentrale arbejdspladser i projektets forløb og resultater, for ad den vej at styrke den tidlige indsats på kommunens arbejdspladser