

KERNEELEMENT 3:

FREMRYKKET INDSATS FOR SYGEMELDTE

Dette tema om erfaringer i forhold til sygefraværsindsatsen er en del af et større inspirationskatalog til forskellige veje til nedbringelse af sygefraværet.

14. Synliggørelse og viden om fast track ordningen i jobcentret (herunder samarbejde med andre kommuner)

SYNLIGGØRELSE OG VIDEN OM FAST TRACK ORDNING I JOBCENTRET

Jobcentrene har mulighed for at iværksætte Fast track til tidlig indsats, hvis arbejdsgiver vurderer, at det er hensigtsmæssigt. Ordningen har eksisteret siden 2014, men anvendelse af ordningen er ikke så ubredt. Flere kommuner har brugt puljeprojektet til at sætte ekstra fokus på ordningen og mulighederne for en tidlig indsats.

HVAD ER INDSATSEN MOTIVERET AF?

Manglende viden om, hvad jobcentret kan bidrage med i indsatsen for sygemeldte, kan være en barriere for at iværksætte en tidlig indsats. Det kan f.eks. handle om ledernes fordomme om jobcentret, manglende viden om hvad jobcentret kan byde ind med og oplevelsen af, at det er besværligt, da det er jobcentret i medarbejderens hjemkommune, der skal inddrages. Det er med til at give en utryghed og stille en barriere op for, at jobcentret inddrages.

Mange deltagerkommuner har fået sat spot på den udfordring gennem projektet og har "opdaget" det potentiale, der ligger i et samarbejde med jobcenteret. Et potentiale, der handler om, at jobcentret har adgang til indsatser og viden om kompensationsordninger og hjælpemidler, som kan bidrage til den tidlige tilbagevenden.

Derudover er jobcentret vant til at afdække skånebehov og se muligheder for tilbagevenden til arbejdspladsen.

HVAD ER DEN BÆRENDE IDE?

Mere viden om, hvad jobcentret kan bidrage med og større tydelighed om procedurer og proces skal være drivkraften bag at nedbryde barriererne for tidlig indsats.

Derudover har det også være en bærende ide at få skabt en større systematik omkring vurderingen af behov for inddragelse af jobcentret og Fast track, så lederne især understøttes i beslutningen.

Herigennem er det målet at styrke kvaliteten af samtaler og opnå adgang til en bredere vifte af tilbud for medarbejderen, der er gået ind i en sygemeldingsperiode.

*"Det viser også medarbejderne, at de er vigtige for arbejdspladsen, og at vi gerne vil hjælpe dem til at komme tilbage på job"
(Svendborg)*

HVAD ER DEN CENTRALE VIRKNING AF INDSATSEN?

Synlighed omkring jobcentrenes arbejde og muligheder for at bidrage til fastholdelse giver såvel ledere som medarbejdere større grad af ro ift. at inddrage jobcentret i samtaler.

Det er f.eks. ro til at stole på, at jobcentret er rådgiver ift. tilbagevenden, men ikke er hverken arbejdsgivers eller medarbejders "mand". Det kan også være ro for medarbejderne ift., at inddragelse af jobcentret ikke betyder, at man er ved at blive fyret.

Mange kommuner har oplevet, at det kan være udfordrende af få nabokommunernes jobcentre med i indsatsen, og de fleste kommuner har ikke formået at få etableret et bredere samarbejde. Det besværliggør muligheden for at arbejde ensartet med medarbejderne ift. fastholdelse. Viden om jobcentrets muligheder for at understøtte fastholdelse kan dog uanset bopælskommune bidrage til, at arbejdsgiver og medarbejdere kan målrette deres efterspørgsel efter tilbud.

ANBEFALINGER FRA KOMMUNERNE

- Spred viden om hvad jobcentret kan bidrage med til både medarbejdere og ledere, f.eks. ved gå-hjem-møde eller personalemøder.
- Sæt tid af til at tegne arbejdsproces op sammen med jobcentret, så det er tydeligt hvad der sker, når jobcentret inddrages.
- Det er fremmende, hvis der kan etableres en fast kontaktperson i jobcentret – et "kendt" ansigt og samarbejdspartner for arbejdsgiver.
- Brug ressourcer på at "sparke døren ind" hos andre kommuners jobcentre. Prioriter evt. de største bopælskommuner for medarbejderne mhp. at motivere jobcentrene til at prioritere en fast kontaktperson.
- Etabler systematisk samarbejde mellem personalekonsulenter og jobcenter for at følge op på anvendelse af tidlig indsats.
- Indgå evt. aftaler med jobcentre om at Fast track også kan bruges ved bekymring for sygemelding.

HVORDAN SER INDSATSEN UD?

Der er tre nøgleaktiviteter, som folder sig ud, når indsatsen er implementeret:

1. Lederne vurderer ved sygemelding, om der er risiko for langvarigt sygefravær og kontakter i så fald jobcentret/fastholdelseskonsulent for at igangsætte Fast track eller tidlig indsats. Initiativet kan dog også komme fra medarbejderen selv.

2. Fællessamtale mellem leder, medarbejder og fastholdelseskonsulent, hvor der kan aftales en plan for tilbagevenden. Der kan f.eks. sættes fokus på:
 - Om der kan ændres på fysiske forhold i jobbet?
 - Om ændring i arbejdsopgaverne kan hjælpe med tilbagevenden?
 - Om der er andre jobfunktioner i virksomheden, som passer bedre til situationen?
 - Om der er kolleger, som kan støtte igennem forløbet?
3. Afvikling af løbende statusmøder mellem jobcenterledelse og ledergruppe med samarbejdet som det centrale omdrejningspunkt. På møderne sættes der fokus på, hvad der opleves succesfuldt, men også hvor der opleves at være indsatser, som er svære at sætte i værk.

EKSEMPLER PÅ REDSKABER OG VÆRKTØJER I INDSATSEN

En nøgle til at få indsatsen i spil er typisk at få udbredt viden om ordningen, få prøvet det af og få konkrete erfaringer. Der er dog også udviklet redskaber og værktøjer på flere områder, jf. boksen nedenfor.

DE KONKRETE REDSKABER TIL AT UNDERSTØTTE MULIGHEDERNE FOR TIDLIG INDSATS RÆKKER F.EKS. OVER:

- Screeningsværktøj til lederne med indikatorer, der ledes efter ift. risiko for langvarigt sygefravær og målgruppen for tidlig indsats.
- At optegne arbejdsgange for hvordan der samarbejdes med jobcentret.
- Informationsmateriale til medarbejdere og ledere, der lettilgængeligt synliggør, hvad Fast track er, og hvilke tilbud der er adgang til, se eksempel nedenfor.

HVORDAN KAN INDSATSEN IMPLEMENTERES?

I mange kommuner har et væsentligt implementeringsgreb været inddragelse af fastholdelseskonsulent fra jobcentret, der har været ude i ældreplejens centre og enheder for at informere bredt om hvilke muligheder, der findes (herunder mulighederne ifm. Fast track).

I flere projekter er der afsat ressourcer til fastholdelseskonsulenternes opsøgende arbejde. Fastholdelseskonsulenterne har været dialogskabende og har deltaget på ledelsesmøder og seminarer samt i afdelingernes personalemøder.

Andre steder har indsatsen taget afsæt i dialog med tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere om, hvad Fast track indeholder.

Der er også eksempler på, at temamøder, personale arrangementer mv. blevet fulgt op af udarbejdelse af informationsmateriale med flyer, plakater mv.

Samlet set har arbejdet langt hen ad vejen bestået i formidling og kommunikation af allerede eksisterende indsatsmuligheder.

Der har dog også været fokus på hvordan samarbejdet skal etableres på det operationelle plan. Det er f.eks. sket ved, at en nedsat arbejdsgruppe afdækker og optimerer de eksisterende arbejds gange.

Væsentligt for implementeringen er et kontinuerligt lederfokus. Derfor er der eksempler på kommuner, der løbende har fulgt op på anvendelsen af Fast track, herunder de gode erfaringer og hvad der udgør barrierer for at få ordningen i spil. Det kan f.eks. være ved dialog og opfølgingsmøder med afdelingsledere på tværs af enheder og på tværs af involverede plejecentre, hjemmepleje.



Brug

Fast track

og afkort en langvarig sygemelding!

I tilfælde, hvor du risikerer at være sygemeldt i mere end 8 uger, kan du med fordel anmode om Fast track-behandling af sygemeldingen i kommunen.

Med Fast track får du automatisk den første opfølgningssamtale med kommunen senest 2 uger efter anmodningen - mod normalt efter 8 uger sygefravær.

En tidlig opfølgning giver kommunen en unik mulighed for at sætte hurtigere ind med relevant støtte og konkrete redskaber i en svær situation.

Fast track er en frivillig ordning. Arbejdsgiver kan også anmode om Fast track, men medarbejdere er ikke forpligtede til at tage imod den tidlige indsats.

Anmod om tidlig opfølgning

Du skal henvende dig til dit jobcenter, hvis du gerne vil benytte muligheden for Fast track.

Du kan også bede din arbejdsgiver om at anmode om Fast track via NemRefusion på virk.dk

Sådan kan Fast track forkorte en sygemelding

Speditøren Lone sygemelder sig på grund af stress. Sygemeldingen risikerer at blive langvarig, og Lone anmoder om Fast track-behandling.

Kommunen indkalder Lone til opfølgningssamtale allerede 10 dage efter hendes første fraværsdag. Før samtalen går Lone til sin læge, som vurderer hendes muligheder for at vende tilbage i arbejde. Lægen sender sin attest til brug for kommunens opfølgning.

Ved opfølgningssamtalen kommer Lone og kommunen frem til, at det er muligt at starte gradvist op i jobbet igen, hvis Lone samtidig får redskaber til at håndtere stress, og der sker en tilpasning af arbejdsopgaverne. Efter fire ugers sygemelding kan Lone med en delvis raskmelding og et stress-hårteringskursus vende tilbage i jobbet. Den forste måned er hun på halv tid med en tilpasning i hendes arbejdsopgaver. Herefter optrapper hun gradvist arbejdstiden over en periode på 3 måneder.

 Skemaet for Arbejdsmiljø og Beskyttelse - Nærkontaktens Ledelse og Udvikling - 1