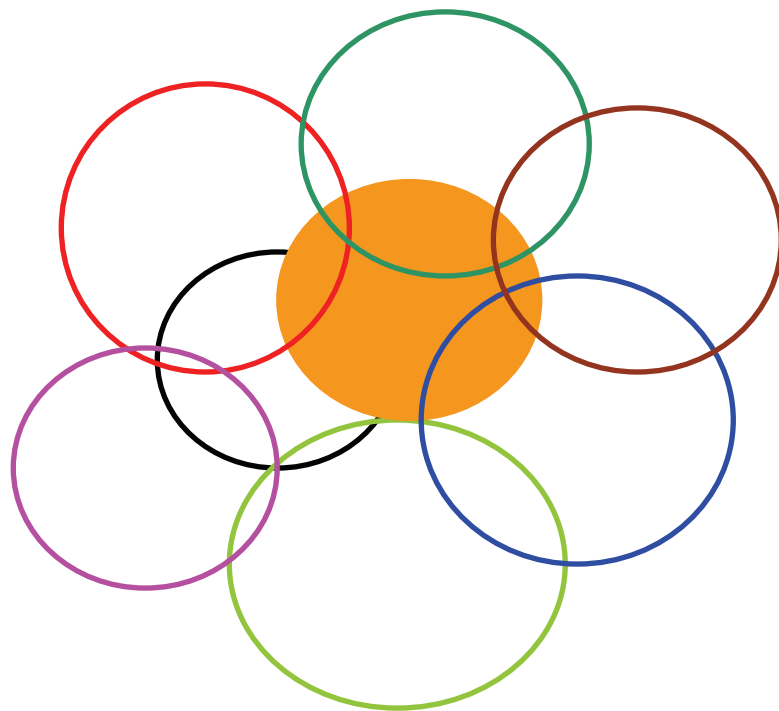


Muligheder og barrierer for at nedbringe sygefraværet

Syv interessenters perspektiver og idéer



- ➔ Arbejdstilsynet
- ➔ DI og Dansk Byggeri
- ➔ A-kasser (HK)
- ➔ Region Nordjylland
- ➔ Privat leverandør: AS3
- ➔ Privat leverandør: Falck Jobservice
- ➔ Praktiserende Lægers Organisation, Region Nordjylland



**BESKÆFTIGELSESREGION
NORDJYLLAND**

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Møder med interessenter.....	3
Opbygning	4
Hvorfor fokus på sygefravær?	4
Nøgletal om sygefravær	4
Relevante interessenter og deres relation til sygedagpengemodtagere.....	6
Arbejdstilsynet	7
DI og Dansk Byggeri	8
A-kasser (HK)	10
Region Nordjylland	11
Privat leverandør: AS3.....	12
Privat leverandør: Falck Jobservice	14
Praktiserende læger (Praktiserende Lægers Organisation, Nordjylland)	15
Samlet oversigt over forslag	16

Indledning

Beskæftigelsesregion Nordjylland har i løbet af 2009 haft ekstra fokus på nedbringelse af sygefraværet. Blandt andet blev der i februar afholdt en konference om sygefravær, målrettet nordjyske kommunalpolitikere, lokale og regionale medlemmer af beskæftigelsesrådene og forvaltnings- og jobcenterchefer. I starten af juni blev der afholdt en temadag for sygedagpengemedarbejdere på de nordjyske jobcentre med fokus på indhold og konsekvenser af trepartsaftalen om sygefravær.

I forbindelse med trepartsaftalen og den lovgivning vedrørende sygedagpengeområdet, der blev vedtaget i juni 2009, ønsker Beskæftigelsesregion Nordjylland at understøtte jobcentrenes arbejde på sygedagpengeområdet yderligere. Derfor har vi udarbejdet dette idékatalog, og i efteråret følger et inspirationskatalog over private leverandører på sygedagpengeområdet, der er købt til at give aktive tilbud til sygedagpengemodtagere. Formålet med sidstnævnte er at få opsamlet og udbredt eksisterende viden og erfaringer samt skabe et overblik over, hvilke tilbud der allerede eksisterer.

Nærværende idékatalog er primært målrettet ledelserne i de nordjyske jobcentre, men kan også være inspiration til det politiske niveau i kommunerne. Formålet med idékataloget er at inspirere ledelserne til at overveje nuværende arbejdsgange, organisering og samarbejde med forskellige interessenter på sygedagpengeområdet. Kataloget indeholder ikke færdige forslag eller anbefalinger, der umiddelbart kan inkorporeres i arbejdet, men derimod ideer, der kan arbejdes videre med.

Møder med interessenter

Idékataloget er blevet til på grundlag af en række møder med forskellige relevante interessenter, der alle har, eller kan have, betydning for sygefraværet i Nordjylland.

Disse interessenter er:

Arbejdstilsynet, Brancheorganisationer (DI, Dansk Byggeri), A-kasser (HK), Region Nordjylland, private leverandører (AS3 og Falck Jobservice) samt Praktiserende Lægers Organisation og Region Nordjylland.

Ved møderne har vi talt med interessenterne om, hvad de mener deres rolle er i sygedagpengesager. Vi har haft fokus på, hvilke barrierer, men også hvilke muligheder, de ser for arbejdet med at nedbringe sygefraværet fremover. Møderne har resulteret i mange forskellige synspunkter og vinkler på sygefravær og ikke mindst en masse gode ideer, der kan bidrage til at nedbringe sygefraværet i Nordjylland.

Opbygning

Hensigten med idékataloget er at præsentere de forskellige interessenters idéer og gode råd vedrørende arbejdet med sygefravær til inspiration til ledelsen i de nordjyske jobcentre.

Vi har valgt at præsentere de forskellige interessenters synsvinkler og ideer med udgangspunkt i den sygemeldte. De præsenteres enkeltvis under disse tre overskrifter:

- Rolle (interessentens rolle og betydning for den sygemeldtes forløb)
- Relation (relationen mellem den sygemeldte og interessenten)
- Idéer til arbejdet med sygefravær.

Denne opbygning er valgt for at understrege betydningen af at bevare fokus på den (potentielt) sygemeldte og på, at arbejde med sygefravær bør fokusere på at forebygge og dernæst at sikre sygedagpengemodtageren det mest gavnlige forløb.

Bagerst i kataloget findes en oversigt over idéerne, inddelt efter, om de relaterer sig til forebyggelse af sygefravær, sygefravær generelt, langvarigt sygefravær eller andet.

Hvorfor fokus på sygefravær?

Højt og langvarigt sygefravær har en række negative konsekvenser. Først og fremmest har det store personlige konsekvenser for de sygemeldte, og derfor er det vigtigt, at alle relevante redskaber tages i brug for at hjælpe den sygemeldte. I de senere år er der begyndt at ske et skifte i opfattelsen af sygdom. Hvor sygemeldte tidligere bare skulle have fred og ro, er der i dag en stigende erkendelse af, at rettidig omsorg – jævnlig opfølgning, fastholdelse på virksomheden og aktivitet samtidig med behandling - for langt de fleste har en gavnlig effekt på varigheden af sygdommen og opfattes positivt af den sygemeldte. Det er vigtigt at sætte ind tidligt, da vi ved, at jo længere tid, man er væk fra arbejdsmarkedet, jo sværere er det at vende tilbage igen.

Ud over de personlige konsekvenser af sygdom er der en række samfundsmæssige konsekvenser. For det første begrænser sygefravær arbejdsudbuddet, hvilket især kan blive et problem fremover, hvor vi på grund af befolkningens aldersmæssige udvikling vil se en faldende arbejdsstyrke. Derudover betyder sygefravær store økonomiske udgifter til sygedagpenge foruden det samfundsøkonomiske tab, der følger af tabt produktion.

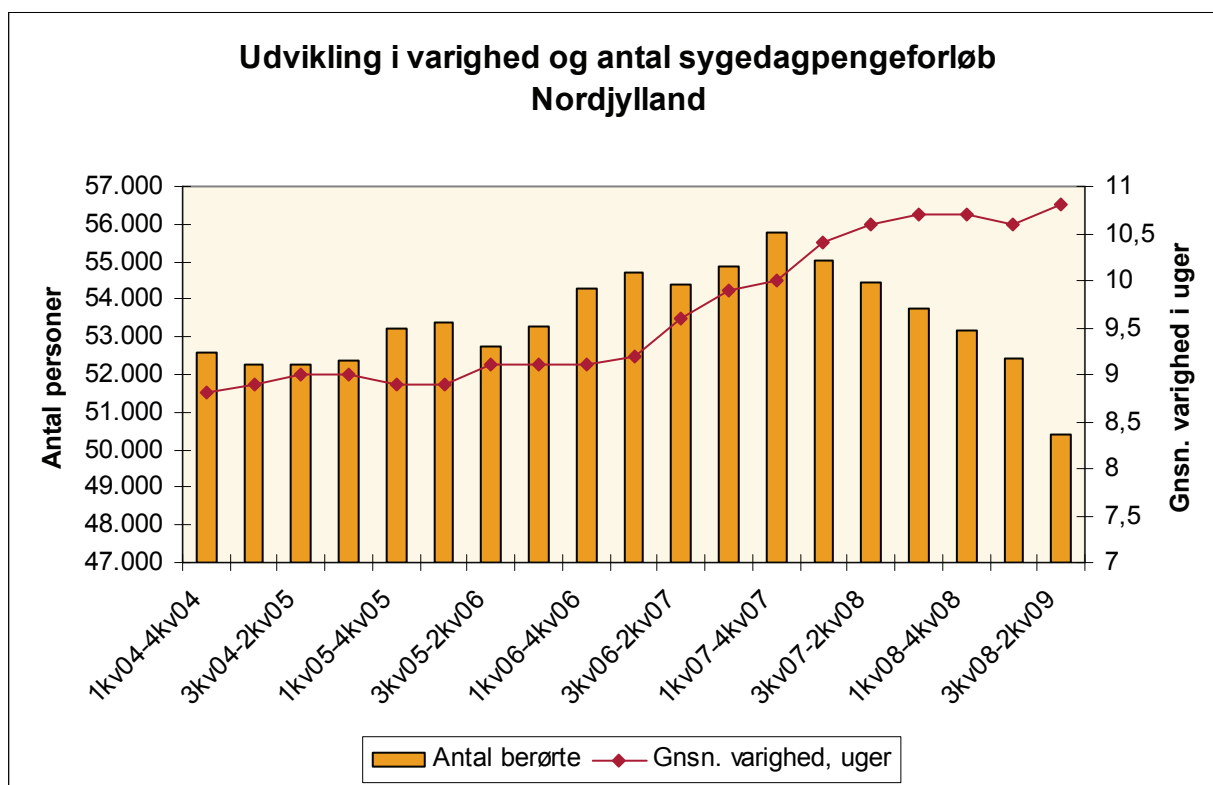
Nøgletal om sygefravær

Nedenfor præsenteres enkelte nøgletal om sygefravær og udviklingen i sygedagpengesager i Nordjylland.

Et af beskæftigelsesministerens mål i 2009 er, at antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger skal nedbringes i forhold til året før. I Nordjylland var der i juni 2009 4.572 sygedagpengeforløb over 26 uger. Det svarer til 31,8 procent af det samlede antal forløb. På landsplan udgør forløb over 26 uger 32,3 procent.

Nedenstående figur viser udviklingen i antallet af sygedagpengeberørte personer samt udviklingen i den gennemsnitlige varighed af et sygedagpengeforløb.

Som det ses, har antallet af berørte været faldende gennem de sidste ca. to år, og lå på 50.414 i 3.kv.08-2.kv.09. Derimod er den gennemsnitlige varighed i uger steget fra 9,1 uge i 1.kv.06-4.kv.06 til 10,8 uger i 3.kv.08-2.kv.09 – en stigning på 1,7 uge over godt to år.



Kilde: jobindsats.dk

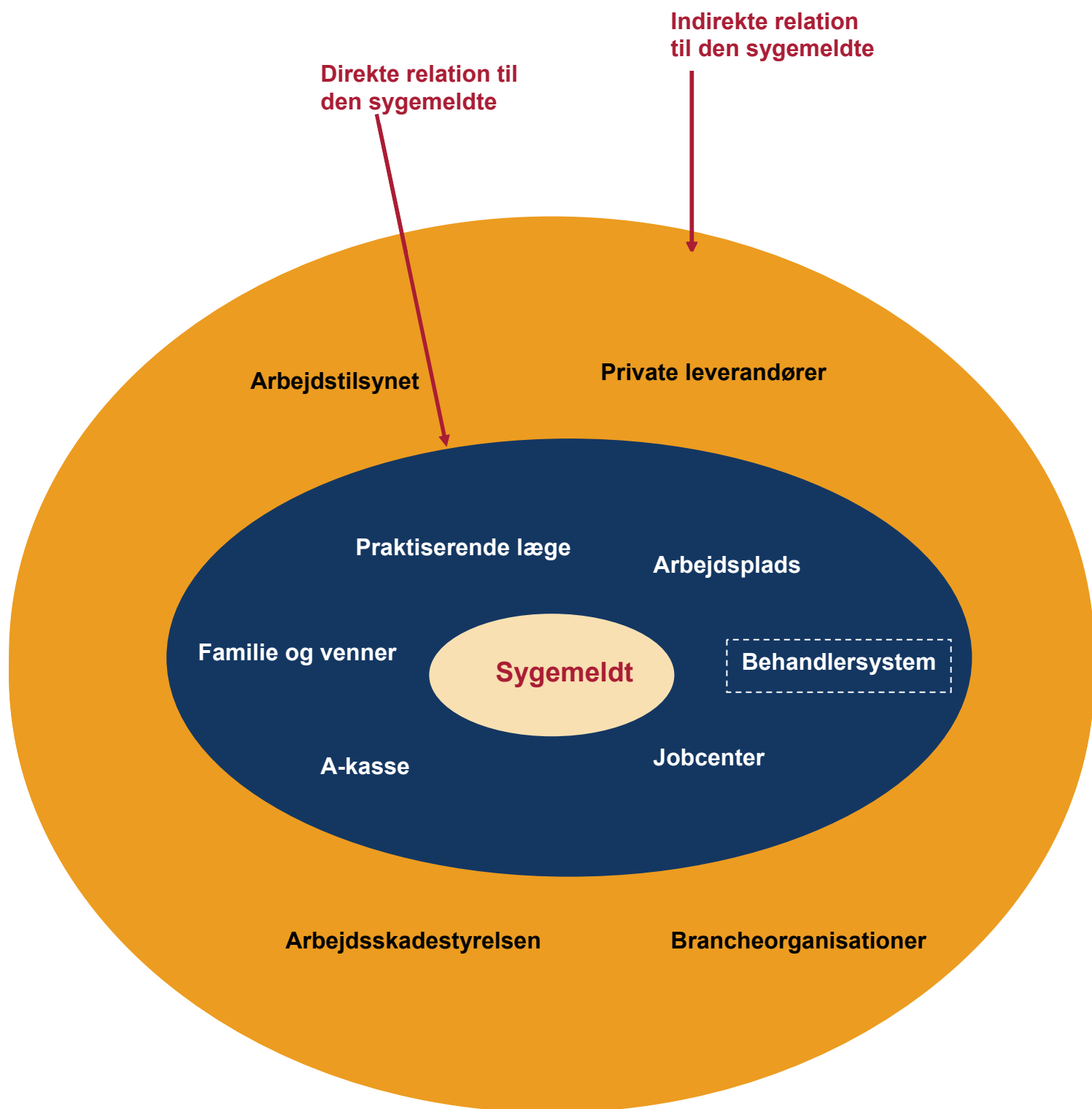
I juli 2009 var der i alt 12.321 sygedagpengeforløb i Nordjylland, hvoraf næsten 60 procent udgøres af personer i alderen 40-59 år, og næsten 55 procent er kvinder.

Antal sygedagpengeforløb i juli 2009. Fordelt på alder og køn		
Kategori	Antal	Andel
I alt	12.321	100 %
16-29	1702	13,8%
30-39	2.683	21,8%
40-49	3.675	29,8%
50-59	3.567	29,0%
60+	694	5,6%
Mænd	5.559	45,1%
Kvinder	6.762	54,9%

Kilde: jobindsats.dk

Relevante interessenter og deres relation til sygedagpengemodtagere

Interessenterne i den blå oval er dem, der har den tætteste relation til den sygemeldte og dermed mest indflydelse på forløbet. Behandlersystemet er i en stiplede boks, fordi det ikke er alle sygemeldte, der er i kontakt med dette system. Interessenterne i den orange oval kan også have indflydelse på den sygemeldtes forløb, men som oftest på en mere indirekte måde.



Arbejdstilsynet

Rolle

Arbejdstilsynets rolle er primært at understøtte det forebyggende arbejde med sygefravær på virksomheder. Det sker på flere niveauer, fx ved at Arbejdstilsynet:

- Informerer virksomhederne om regler vedr. sygemeldte medarbejder
- Vurderer det fysiske og psykiske arbejdsmiljø
- Sikrer, at virksomhederne inkluderer sygefravær i Arbejdspladsvurderingen (APV'en)

Med trepartsaftalen har Arbejdstilsynet fået nye opgaver:

- Vejledning (i modsætning til påbud) på virksomhederne omkring sygefravær
- De eksisterende "Arbejds miljøvejvisere" skal opdateres, så de indeholder informationer om sygefravær til virksomhederne
- "Help desk", som virksomheder kan ringe til, med spørgsmål i relation til en sygemeldt medarbejder.
- Skal udvikle koncept for lederuddannelse om håndtering af sygefravær i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet

Relation

Ved at påvirke virksomhederne til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, overholde de sikkerhedsmæssige foranstaltninger og få afholdt sygefraværssamtalerne kan Arbejdstilsynet være med til at begrænse sygefraværet samt sikre en positiv behandling af medarbejdere, der er blevet sygemeldt eller er i fare for at blive sygemeldt. Relationen mellem Arbejdstilsynet og (sygemeldte) medarbejdere er således indirekte, idet der ingen direkte kontakt er mellem en sygemeldt og arbejdstilsynet.

Idéer til arbejdet med sygefravær

- At samarbejdet mellem Arbejdstilsynet og jobcentrene øges og forbedres. - Jobcentrene og Arbejdstilsynet har overlappende interesser, særligt med hensyn til forebyggelse af sygefravær, og kan på dette område have glæde af hinandens viden og erfaringer. Jo mere viden Arbejdstilsynet har om, hvad jobcentret kan tilbyde virksomheder i forbindelse med forebyggelse og nedbringelse af sygefravær samt tilbud til sygemeldte medarbejdere, jo mere kan de forbedre deres vejledning af virksomhederne. Jobcentret kan ligeledes have glæde af Arbejdstilsynets viden om virksomheder i området.
- Der, hvor Arbejdstilsynet opgave over for virksomhederne slutter, henviser de virksomheden til den relevante aktør på området, fx jobcentret. Det er derfor relevant, at Arbejdstilsynet har god viden om dem, de henviser til, og om det, de kan tilbyde. Det kan eksempelvis jobcentret være med til at sikre, fx gennem skriftlige materialer til Arbejdstilsynet eller et personligt møde.

DI og Dansk Byggeri

Rolle

Som repræsentanter for deres medlemsvirksomheder, har DI og Dansk Byggeri bidraget med deres tanker og forslag til arbejdet med sygefravær.

Virksomhederne har naturligvis en direkte betydning for deres medarbejdere og medarbejdernes situation, hvis de bliver syge. Den sygemeldtes forløb og mulighed for fuld eller delvis tilbagevenden til arbejdspladsen er meget afhængig af, hvad arbejdspladsen kan og vil gøre for medarbejderne.

Brancheorganisationerne skal varetage medlemsvirksomhedernes interesser, men kan også medvirke til at informere virksomhederne samt indvirke på den måde, de vælger at behandle sygemeldte medarbejdere.

Relation

På baggrund af brancheorganisationernes relation til virksomhederne kan de have indirekte indflydelse på den sygemeldtes forløb. Det vil sige, at de eksempelvis kan påvirke virksomhederne til at udarbejde en sygefraværspolitik, der fastsætter procedurerne for håndtering af sygefravær.

Ideer til arbejdet med sygefravær

- Vær opmærksom på, at der er forskel på, hvad store og små virksomheder kan gøre for sygemeldte medarbejdere. Det skyldes, at større virksomheder ofte har flere ressourcer og måske en HR-afdeling, der fx kan udarbejde sygefraværspolitikker, og i det hele taget har bedre mulighed for at iværksætte tiltag omkring sygefravær. Små virksomheder har ikke altid ressourcerne til at prioritere arbejdet med sygefravær eller mener ikke det er nødvendigt, fordi antallet af medarbejdere er for lille.
- To kampagner:
 - "Tag hånd om din kollega". Det er ofte kollegerne, der kan se, hvis noget er galt. Kampagnen skulle derfor handle om, hvor vigtigt det er, at man tør at tage fat i en kollega, der måske har det skidt og ligeledes gøre ledelsen opmærksom på det. Det kan medvirke til at forebygge sygefravær, da det bliver muligt at skride hurtigt ind og hjælpe den pågældende.
 - Brug af delvis raskmelding, rettet mod lægerne. Lægerne er blevet bedre til at overveje mulighederne for delvis raskmelding, men de kan blive bedre endnu. Det kunne derfor være en fordel at gennemføre en kampagne, der beskriver fordelene ved dette redskab, og opfordrer lægerne til at bruge det yderligere. Delvis rask/sygemelding er et godt redskab, fordi det hjælper den sygemeldte til at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet og holde sig i gang.
- Hav stort fokus på, hvor vigtigt det er, at en sygemeldt ikke kommer til at gå alt for længe uden at blive afklaret. Det gør det meget svært at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Nogle virksomheder (og sygemeldte) oplever, at afklaringen af den sygemeldtes ressourcer og muligheder kan tage meget lang tid, og at dette kan betyde, at den sygemeldte ikke kan vende tilbage til sin arbejdsplads.

- Arbejd med holdninger til sygefravær på virksomhederne og sørg for at få de gode historier frem. Holdninger til sygefravær og kulturen på arbejdspladsen har stor betydning for sygefraværsniveauet. Det er derfor vigtigt, at virksomhederne selv er opmærksomme på dette, men det er ligeledes relevant, at jobcentre, arbejdstilsynet og andre aktører, der vejleder virksomheder, er opmærksomme på dette.
- Informer virksomhederne om de redskaber der er i forbindelse med at ansætte personer, der har været længe væk fra arbejdsmarkedet, fx løntilskud, praktik, 6 ugers uddannelse, så de ikke bliver ansat og knækker nakken på fuldtidsarbejde og begynder at sygemelde sig. Virksomhederne oplevede, at dette skete under den seneste højkonjunktur. Det kan overvejes, hvad der kan gøres for at imødesee lignende udfordringer, når konjunkturerne vender igen.
- Virksomhederne kan være med til at lette forløbet for sig selv, den sygemeldte og jobcentret ved at sikre, at oplysningsskemaet til jobcentret indsendes til tiden. Oplysningsskemaet er essentielt for, at den sygemeldtes forløb kan igangsættes, og virksomheden kan få sin refusion.

A-kasser (HK)

Rolle

A-kasserne har med trepartsaftalen fået den forpligtelse, at de skal holde samtale med sygemeldte ledige senest 4 uger inde i sygemeldingen. De skal efterfølgende videregive de relevante oplysninger, der måtte komme ud af samtalen, til kommunen. Samtalen er vigtig, fordi den sikrer, at der tidligt bliver taget hånd om den sygemeldte ledige, og kan være med til at sætte gang i den proces, der kan hjælpe den sygemeldte ledige tilbage eller ind på arbejdsmarkedet.

Relation

Relationen mellem a-kassen og den sygemeldte ledige er med trepartsaftalen blevet tættere på grund af kravet om, at a-kassen skal afholde sygefraværssamtale med den ledige. Dermed kan a-kassen få stor indflydelse på den sygemeldtes forløb. Samtidig er der en relation mellem a-kassen og jobcentret, der også kan have betydning for den sygemeldte, idet oplysninger skal kommunikeres mellem disse.

Idéer til arbejdet med sygefravær

- ✦ At afholde jævnlige møder mellem a-kassen og sagsbehandlere på jobcentret kan gøre det nemmere for begge parter at håndtere en sygemeldt ledig, blandt andet fordi det bliver nemmere at tage en snak, når der kommer en vanskelig sag. Dette gælder også ledige, der ikke er sygemeldte. Der er flere grunde til, at det er en god idé at sørge for, at der er gode relationer mellem sagsbehandlere på jobcentre og i a-kasser.
- ✦ At sikre overførsel af informationer mellem a-kasse og jobcentre vedrørende sygemeldte, så både jobcentre og a-kasser undgår dobbeltarbejde. Dette gælder særligt at sikre, at der ikke er IT-mæssige problemer med overførsel, men ligeledes, at der ikke er tvivl om, hvor og hvem a-kasserne skal sende oplysningerne til, ligesom jobcentrene heller ikke skal være i tvivl, når de skal kommunikere med a-kasserne.

Region Nordjylland

Rolle

Region Nordjylland er en stor arbejdsplads med mange ansatte. Derfor kan det have stor betydning for sygefraværet i Nordjylland, hvilken tilgang regionen har til sygefravær, og hvordan sygefravær håndteres. Region Nordjylland har en fælles sygefraværspolitik samt projektet ”De bedste arbejdspladser”, der blandt andet har fokus på sygefravær. Det primære fokus i sygefraværspolitikken er kontaktsamtaler og omsorgs-/fraværssamtaler. Udover at følge retningslinjerne i fraværspolitikken, kan der lokalt på arbejdspladserne være andre foranstaltninger og tiltag.

Regionen har derfor den rolle overfor den sygemeldte medarbejder at sætte de overordnede rammer for håndteringen af sygefravær, der derefter kan suppleres med lokale tiltag og tilbud.

Regionen har også en generel betydning overfor alle sygemeldte der modtager behandling i det offentlige sundhedsvæsen, idet regionen har det overordnede ansvar for store dele af det nordjyske sundhedsvæsen – sygehuse, behandlende psykiatri, sygesikring mv. Region Nordjylland har derfor en vis indflydelse på sygemeldtes behandlingsforløb, fx i forhold til ventetider. Dette har dog ikke været fokus i mødet med regionen, og vil ikke blive berørt yderligere i det følgende.

Relation

Der kan siges at være både en direkte og indirekte relation mellem Region Nordjylland som arbejdsgiver og den sygemeldte medarbejder, idet de konkrete retningslinjer i fraværspolitikken skal følges, mens der også er mulighed for, at arbejdspladsen kan iværksætte andre tiltag, der ikke er beskrevet i fraværspolitikken. Relationen kan derfor illustreres således:

Idéer til arbejdet med sygefravær

- Sikre, at lederne har kompetencer både i forhold til leadership (trivsel, arbejdsmiljø, osv.) og management (bundlinjen, deadlines osv.)
- Lederuddannelse er afgørende
- Vær opmærksom på, at arbejde med sygefravær er en langvarig proces, før der kan ses resultater, men det er en investering, der betaler sig, både på trivslen og bundlinjen
- Vid, at kulturen på arbejdspladsen har stor betydning
- Region Nordjylland arbejder på flere områder i organisationen på at indføre ”Værdsættende tilgang”, der kan være en god og simpel måde at påvirke kulturen i en positiv retning

Privat leverandør: AS3

Rolle

AS3 er en af de private aktører, der arbejder på sygedagpengeområdet i Nordjylland. Deres rolle over for den sygemeldte afhænger af hvilken opgave, de er købt ind til at løse. AS3 engageres typisk til enten afklarings- og vejledningsforløb, eller til at varetage den lovgivningspligtige opfølgning.

Med den nye lovgivning får jobcentret mulighed for at overgive myndighedsopgaven til en privat aktør, hvilket kan betyde en udvidet rolle over for sygedagpengemodtageren.

Når AS3 overtager sygedagpengesager, overtager de jobcentrets forpligtelser over for den sygemeldte. Det vil fx sige at sikre, at lovgivningen overholdes, at personen bliver afklaret og afprøvet, at personen søges fastholdt eller hjulpet tilbage til arbejdsmarkedet osv. Opgaven betyder, at AS3 har direkte indflydelse på sygedagpengemodtagernes forløb.

Relation

For at få indflydelse på en sygedagpengemodtagers forløb, er AS3 afhængig af at blive engageret af et jobcenter, men herefter har de ansvaret for sygedagpengemodtagerens forløb. Relationen mellem en sygemeldt og AS3 kan således være meget tæt og have stor betydning for den sygemeldtes forløb, afhængig af hvilket forløb den sygemeldte skal igennem ved AS3.

Ideer til arbejdet med sygefravær

- At der arbejdes på at mindske problemer med den private aktørs IT-adgang til sager, overførsel af oplysninger og lignende. AS3 har oplevet at have problemer med at få adgang til de sygemeldtes sager, eller problemer med at overføre oplysninger til jobcentret. Dette går ud over den sygemeldte, hvis forløb bliver længere end nødvendigt.
- At Beskæftigelsesregionen udarbejder en vejledning til jobcentrene om samarbejdet med anden aktør – dette har Beskæftigelsesregion Midtjylland gjort.
- Overvej, om det kan være en fordel at have øget fokus på kompetenceudvikling
 - Det kan være godt at gennemtænke, hvilke kompetencer der er nødvendige ud over socialfaglig viden. Nogle vigtige kompetencer kan være, at medarbejderen er robust, kan forhandle med borgeren samt acceptere, at lovgivningen begrænser mulighederne. For nogle opgaver kan det være godt, at medarbejderen ikke har en socialfaglig baggrund, men fx har arbejdet med undervisning eller vejledning, at man ikke tager sagerne med hjem, er medfølelse, men formår at holde fokus på det fremadrettede arbejdsmarkedsperspektiv.
- At overveje om medarbejderne har de bedst mulige vilkår til at løse opgaverne. Gode resultater kræver, at medarbejderne har så gode vilkår som muligt, til at løse deres opgaver. Det behøver ikke at handle om ressourcer, men fx om organisering, kompetencer o.lign.
- Fokus på kontinuitet og konstant flow i sygedagpengesagen – at sager ikke får lov at ligge og samle støv i lang tid. Jo længere tid en person er sygemeldt, jo sværere bliver det at vende tilbage til arbejdsmarkedet, og jo mere arbejde kræver det, når sagen tages op igen. Det er derfor relevant at forsøge at sikre, at der hele tiden er fremdrift i en sag, og at der er konstant opfølgning.

- At overveje at inddrage private aktører tidligt i sygedagpengeforløbet. AS3 engageres ofte til at rydde op i sygedagpengesager med en varighed på mere end 52 uger. Det kan være en idé at få anden aktør ind tidligere i forløbet, som strategi for at forhindre, at sagerne bliver langvarige og hober sig op.
- Det er vigtigt, at der er politisk vilje til at afsætte midler til forsøg. Dette er en opfordring mere end en idé. Området er komplekst, og det er vigtigt at undersøge forskellige metoder, hvilket kræver at politikere på alle niveauer bakker op om dette.

Privat leverandør: Falck Jobservice

Rolle

Falck Jobservice er en del af Falckkoncernen. Falck Jobservice yder services til kommunerne inden for sygedagpengesystemet og aktiviteter forbundet hermed.

Falck Jobservice tilbyder partnerskabsaftaler over en 3-årig periode til Jobcentres sygedagpengeafdelinger. Målet med aftalerne er i et dynamisk samarbejde at give borgerne en hurtig afklaring og en høj kvalitet i behandlingen af deres sag og samtidig reducere kommunernes udgifter til sygedagpengene. Der sættes i fællesskab fokus på at intensivere og iværksætte indsatser af såvel forebyggende karakter som indsatser i afdelingernes drift og sagsstyring. Indsatserne retter sig blandt andet mod at styrke den tidlige indsats, at optimere planlægningen og styring af produktionen, at få etableret tilstrækkelig effektive aktive tilbud, at sikre kvalificerede afprøvninger, at få beskrevet kvalitetsstandarder, at sikre forebyggende tiltag i virksomheder mm. Konkret kombinerer Falck den aktive indsats med lægefaglig udredning, virksomhedskontakt samt de socialfaglige opfølgningssamtaler. Hermed sikres en fuld afklaring og mulighed for afprøvning i arbejdsrettede forløb.

Relation

I partnerskabsaftalerne indgår Falck Jobservice i en fælles samarbejdsorganisation med ledere og medarbejdere fra kommunen. Dermed får Falck Jobservice stor indflydelse på de sygedagpengemodtagere, de med aftalen får ansvaret for.

Ideer til arbejdet i sygedagpengeafdelinger

- Fremfor alt skal der sættes fokus på beskæftigelse frem for sygdom og fravær.
- Opbyg en samlet og sammenhængende strategi for indsatsen for alle sygedagpengemodtagere - fra nysygemeldte til de lange forløb. Bliver fokus for meget mod én gruppe af sygemeldte, vil en anden gruppe kunne komme ud af kontrol.
- Sæt fokus på tidlig indsats og afklaring. Diagnosen er ikke afgørende for, om en sygemeldt ryger ud af arbejdsmarkedet - det er derimod længden på sygemeldingen. Tag ansvar for, at sygedagpengemodtagere får en hurtig afklaring. Find inspiration til dette i fx Falck
- Udvikl et tilstrækkeligt antal aktive og målrettede tilbud til borgerne fra 9. sygeuge. Det er vigtigt, at sikre kvalitet og indhold – og undgå at tilbuddene bliver "opbevaringssteder". Få blandt andet konstruktive tilbagemeldinger på en aktivitet eller forløb.
- Kompetenceudvikling sikrer høj kvalitet i sagsbehandlingen. Det er essentielt, at medarbejderne har gode kompetencer, der holdes ved lige, udbygges og sikrer, at alle medarbejdere får kendskab til lovmæssige ændringer og ny viden på området.
- Sørg for et tæt og åbent samarbejde med virksomhederne, de faglige organisationer og praktiserende læger, som kan medvirke til en hurtig afklaring af den sygemeldte.
- Forsøg at indarbejde en positiv opfølgingskultur. Kvalitetsbeskrivelser og -udvikling, produktionsplaner og -styring kan anvendes som redskaber. For at understøtte dette kan det være nødvendigt med løbende statistik, fx hvor mange sager den enkelte sagsbehandler henholdsvis får ind og afslutter hver uge.

Praktiserende læger (Praktiserende Lægers Organisation, Nordjylland)

Rolle

De praktiserende læger har naturligvis stor betydning for enhver sygemeldt, da lægen som hovedregel er det første sted, man henvender sig ved sygdom, og lægen må antages at have indflydelse på den sygemeldtes opfattelse af sin sygdom.

Et af forslagene i trepartsaftalen gik ud på at erstatte den eksisterende erklæring om uarbejdsdygtighed med en såkaldt "mulighedserklæring". Denne skal tages i brug fra 5.10 2009. Mulighedserklæringens 1. del skal udfyldes af medarbejder og arbejdsgiver i fællesskab, mens den 2. del skal udfyldes af lægen. Med mulighedserklæringen opfordres alle parter i endnu højere grad til at fokusere på den sygemeldtes muligheder og ressourcer.

Relation

Relationen mellem den sygemeldte og lægen er naturligvis direkte og uafhængig af andre relationer. Relationen mellem lægen og jobcentret er dog også vigtig for den sygemeldtes forløb, da denne relation eksempelvis har betydning for, at jobcentret hurtigt modtager relevante oplysninger. Lægen og jobcentret har samme mål - at få den sygemeldte rask og tilbage på arbejdsmarkedet hurtigst muligt. Det, der kan forstyrre relationen, og dermed målet, er bl.a., at læger og sagsbehandlere tilhører forskellige arbejdskulturer og ikke altid "taler samme sprog". Det kan også være manglende viden. Eksempelvis er det måske ikke alle sagsbehandlere, der ved, hvilke attester der kan anmodes om, og hvad der adskiller dem. Det kan også være at lægerne ikke ved, hvilke indsatser kommunen har, og hvorfor en sygemeldt tilbydes en bestemt aktivitet.

Ideer til arbejdet med sygefravær

- Elektronisk blanket system – vil gøre det hurtigere at aflevere en blanket, og vil udrydde problemer med ulæselig skrift. I dag sendes alle regninger elektronisk, men alle attester sendes i papirform. Det er et teknisk problem at udvikle elektroniske attester, men det ville lette udvekslingen af attester og informationer mellem læger og kommuner.
- Information om forsøg og indsatser. Det er vigtigt at lægerne informeres om, hvilke tilbud og indsatser jobcentrene har til sygedagpengemodtagere. Det gælder også, hvis jobcentret deltager i forsøg såsom "Aktive – Hurtigere Tilbage", hvor der afprøves nye aktiviteter, som det er nødvendigt at forstå baggrunden for.
- Nogle kommuner har praksiskonsulenter, der bl.a. arbejder med kommunikationen mellem jobcentret og praktiserende læger. En opgave kan være at kommunen gerne vil påbegynde noget nyt, som involverer et samarbejde med de praktiserende læger. Praksiskonsulenten inddrages da i arbejdet med f.eks. beskrivelse af baggrunden for sagen, beskrivelse af lægernes opgave, samt sikring af, at der foreligger aftaler om, at de praktiserende læger nu også gør, således som det aftales. Det er vigtigt, at der inden ansættelsen af en praksiskonsulent sker en forventningsafstemning mellem lægen og kommunen, så der er fuldstændig klarhed over, hvad praksiskonsulenten kan.
- Forbedret viden om attester – evt. lokal undersøgelse af, hvilke attester kommunen bruger. Det er lægernes opfattelse, at kommunerne ikke altid har tilstrækkeligt kendskab til de enkelte aftalte attesttyper samt formålet med disse. De oplever at blive bedt om en attest, som er mindre hensigtsmæssig i den pågældende sygemeldtes situation. Nogle kommuner har sandsynligvis en tendens til i højere grad at anmode om en bestemt attest, mens det i andre kommuner er andre attester, der anmodes om. Dette kan være relevant at undersøge, for at finde ud af, om der er behov for at kompetenceudvikle på dette område.

Samlet oversigt over forslag

Forslagene er inddelt efter om de relaterer sig til forebyggelse af sygefravær, når folk er blevet syge, langvarigt sygefravær eller andre forslag. De præsenteres meget kort og uden uddybende forklaringer, der i stedet kan findes under de enkelte interessenters ideer.

Forebyggelse
<ul style="list-style-type: none"> ➤ At samarbejdet mellem Arbejdstilsynet og jobcentrene øges og forbedres. ➤ Der, hvor Arbejdstilsynet opgave over for virksomhederne slutter, henviser de virksomheden til den relevante aktør på området, fx jobcentret. Det er derfor relevant, at Arbejdstilsynet har god viden om dem, de henviser til, og det de kan tilbyde. Jobcentret være med til at sikre, at de har den relevante viden om jobcentrets arbejde. ➤ Kampagne: "Tag hånd om din kollega". Det er ofte kollegerne, der kan se, hvis noget er galt. Kampagnen skulle derfor handle om, hvor vigtigt det er, at man tør at tage fat i en kollega, der måske har det skidt og ligeledes gøre ledelsen opmærksom på det. ➤ Arbejde med holdninger til sygefravær på virksomhederne og sørge for at få de gode historier frem. ➤ Informere virksomhederne om de redskaber, der er i forbindelse med at ansætte personer der har været længe væk fra arbejdsmarkedet, fx løntilskud, praktik, 6 ugers uddannelse, så de ikke knækker nakken på fuldtidsarbejde og begynder at sygemelde sig. ➤ Sikre at lederne har kompetencerne til at håndtere sygefravær.
Sygefravær generelt
<ul style="list-style-type: none"> ➤ At der sker erfaringsudveksling og videndeling mellem a-kasserne og jobcentret. ➤ At der afholdes jævnlige møder mellem a-kassen og sagsbehandlere på jobcentret, da det kan gøre det nemmere for begge parter at håndtere en sygemeldt ledig. ➤ Hav en strategi for alle sygedagpengemodtagere, fra nysygemeldte til lange forløb. ➤ Lægerne kan blive bedre til at overveje mulighederne for delvis raskmelding. Det kan derfor være gavnligt at arbejde på, at få dem til at bruge dette redskab mere.
Langvarigt sygefravær
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sikre kontinuitet og konstant flow i sygedagpengesagen – at sager ikke får lov at ligge og samle støv i lang tid. ➤ Overvej at inddrage andre aktører tidligt i sygedagpengeforløbet. ➤ Sætte fokus på afklaring. Diagnose er ikke afgørende for, om en sygemeldt ryger ud af arbejdsmarkedet, det er derimod længden på sygemeldingen.
Andre ideer
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Undgå dobbeltarbejde, primært ved at sikre overførsel af informationer mellem a-kasse og jobcentre vedrørende sygemeldte ledige. ➤ Overvej, om det er nødvendigt med øget fokus på kompetenceudvikling. ➤ Arbejd på at mindske problemer med de private leverandørers IT adgang til sager, overførsel af oplysninger og lignende. ➤ Kend jeres statistikker og brug dem til opfølgning. ➤ Vær opmærksom på, at arbejde med sygefravær er en langvarig proces, før der kan ses resultater. ➤ Information til praktiserende læger om forsøg og nye indsatser. ➤ At sagsbehandlere får bedre viden om, hvilke attester der findes, og i hvilke tilfælde, de er relevante. ➤ Ansættelse af en praksiskonsulent en praksiskonsulent i kommunen.

BESKÆFTIGELSESREGION NORDJYLLAND

Vestre Havnepromenade 9, 3. sal

9000 Aalborg

Tlf: 7222 3600

NÆRMERE OPLYSNINGER OM NOTATET:

Fuldmægtig Anne Birk: abi@ams.dk, 7222 3623

www.brnordjylland.dk