



Punkt 5.

Orientering om opfølgning på sygedagpengeområdet april 2016

2016-022437

Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen fremsender opfølgning på handleplan på sygedagpengeområdet til Beskæftigelsesudvalgets orientering.

Beslutning:

Til orientering.

Udvalget anbefaler, at forvaltningen udarbejder pressehistorie om effekten af styrket brug af delvis raskmelding.

John G. Nielsen og Mariann Nørgaard var fraværende.



Sagsbeskrivelse

Beskæftigelsesudvalget blev på møde den 15. december 2015 orienteret om udviklingen på sygedagpengeområdet. Det blev aftalt, at udvalget skulle have orientering om udviklingen igen i maj 2016, idet effekten af de igangsatte initiativer forventedes at kunne ses på dette tidspunkt.

Opfølgningen indeholdt i december 2015 følgende punkter:

- Fokus på forebyggelse, information og jobfastholdelse
- Fokus på det virksomhedsrettede samarbejde
- Flere vil komme i jobafklaringsforløb
- Fokus på samarbejde med fagforeninger og a-kasser
- Indsats fra konsulentfirmaet Marselisborg med henblik på opkvalificering af indsatsen og udvikling af et styringsredskab ifm. opfølgning af sagerne

Udviklingen på sygedagpengesager og jobafklaringsforløb fra februar 2015 til februar 2016

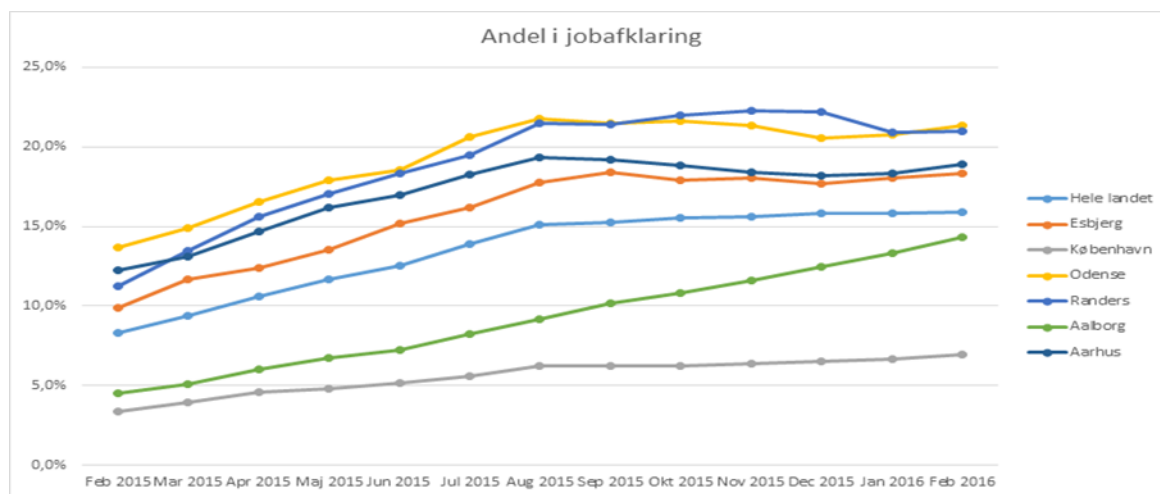
Fra februar 2015 til februar 2016 har Aalborg Kommune haft et fald i det samlede antal sygedagpenge- og jobafklaringsforløb på 22 sager, svarende til 0,8%. På landsplan har der været en stigning på 3,5%. Årsagerne til Aalborg Kommunes fald skal bl.a. findes i den indsats, der har været på området, og som beskrives nedenfor.

Antal fuldtidspersoner – sygedagpenge og jobafklaringsforløb

	Februar 2015	Februar 2016	Udvikling antal	Udvikling pct.
Hele Landet	80.355	83.142	2.787	3,5%
Esbjerg	1.646	1.561	-85	-5,2
København	6.765	7.289	524	7,7
Odense	2.712	2.929	217	8,0
Randers	1.684	1.658	-26	-1,5
Aalborg	2.901	2.879	-22	-0,8
Aarhus	4.341	4.590	249	5,7



Flere er kommet i jobafklaringsforløb



Som det ses af ovenstående nærmer Aalborg Kommune sig de øvrige kommuner og landet som helhed i andel af personer, der er i jobafklaringsforløb. I marts 2016 var der 468 personer i jobafklaringsforløb i Aalborg. Ved seneste status i november 2015 var det tilsvarende antal 314 personer i jobafklaringsforløb.

Det må forventes, at der stadig kommer sager til området, men tilsvarende bliver nogle også afsluttet. Andelen vil dog formentlig stige svagt i løbet af det næste halve år. Erfaringsmæssigt ved man, at det ikke er alle borgere, der har fået forlænget udbetaling af sygedagpenge, der alligevel når at få den fulde afklaring i forlængelsesperioden. Og de vil efterfølgende være berettigede til et jobafklaringsforløb ved fortsat uarbejdsdygtighed pga. sygdom.

Som følge af, at stigningen er fortsat, er området tilført rådgiver- og jobkonsulentressourcer. Der er behov for stor opmærksomhed på området, så borgerne ikke vedvarende bliver på denne forsørgelse, som man jo principielt kan modtage i 2 år. Alle sager er gennemgået, og der er givet faglig sparring til medarbejderne med henblik på den retning, som sagerne vurderes at skulle gå i.

Forebyggelse, information og jobfastholdelse

Delvis genoptagelse af arbejdet er et vigtigt redskab i arbejdsfastholdelse og dermed også i opfølgningen af sygedagpengesager.

Andel delvise rask- og sygemeldinger, pct.

	Februar 2015	Februar 2016
Hele landet	15,4	15,6
Esbjerg	15,6	15,9
København	15,3	14,8
Odense	12,5	14,5
Randers	12,3	14,2
Aalborg	16,4	17,7
Aarhus	17,0	16,2

Aalborg ligger nu i front ift. de øvrige 6-byer. I februar 2016 var 17,7% af de sygemeldte delvist raskmeldte. Den tilsvarende andel var i februar 2015 16,4%. På landsplan var andelen i februar 2016 15,6%.

Det Lokale Beskæftigelsesråd har bevilget midler til en undersøgelse af de barrierer, der måtte være for virksomhedernes anvendelse af muligheden. Sygedagpengehuset er i gang med undersøgelsen, hvor der bliver gået i dybden med indhentelse af empiri fra f.eks. Beskæftigelsesministeriet og erfaringer fra det tidli-



gere stressprojekt på Arbejdsmedicinsk Klinik. Herefter skal der udarbejdes et idékatalog møntet på såvel Sygedagpengehusets fastholdelsesteam som arbejdsgiverne.

Forinden udarbejdelse af kataloget er der behov for dialog med udvalgte arbejdsgivere og fagforeninger for at få belyst udfordringerne og hvilke anbefalinger, der kan medtages i idékataloget. Det forventes, at denne dialog vil blive påbegyndt ultimo maj, og at det endelige idékatalog kan ligge færdigt august/september 2016.

Fokus på det virksomhedsrettede samarbejde

Der er lavet aftaler om fast kontaktperson i Sygedagpengehuset for flere større virksomheder de seneste måneder. Der er fast kontaktperson for Siemens, Tech College, Ikea og Aalborg Universitet. Erfaringerne er positive. Det opleves, at der er en øget gensidig forståelse, som dels medvirker til en mere direkte kommunikation, dels kan give anledning til, at sygemeldinger kan forebygges i et vist omfang. På Siemens er der aftalt fast fremmødedag på virksomheden således, at jobcenterrådgiveren mellem møderne er tilgængelig for sparring og vejledning for både medarbejdere og ledere. En lignende model forventes aftalt med AAU inden sommerferien. Der afholdes halvårslige opfølgingsmøder med virksomhederne for at evaluere samarbejdet, ligesom man løbende holder kontaktpersonen på virksomheden orienteret om Sygedagpengehusets fokusområder.

I fastholdelsesteamet er der overvejelser om, om man skal lave en form for specialisering, så nogle af de større arbejdssteder specialiseres på enkelte rådgivere.

Fokus på samarbejde med a-kasser og fagforeninger

Der samarbejdes med a-kasser og faglige organisationer ifm. de konkrete sager, idet borgerne ofte har en bisidder med fra en organisation.

Med fordel kan der også samarbejdes mere generelt. Sygedagpengehuset indbød derfor alle fagforeninger og a-kasser til møde primo februar 2016. Der var deltagere fra 10 organisationer. Sygedagpengehuset fortalte om organiseringen af arbejdet, herunder det virksomhedsrettede arbejde, handleplanen på sygedagpengeområdet og fastholdelsesarbejdet. Fagforeninger og a-kasser fortalte bl.a. om de problemer, som de i det daglige kan opleve, bl.a. at nogle borgere har svært ved at overskue det kommunale system. Det er aftalt, at der skal holdes møder hvert halve år. Fordelen ved at holde faste møder er også, at man kan tage de problemer, der måtte opleves fra begge sider, i opløbet.

Det er aftalt, at medarbejdere fra a-kasser, fagforeninger og Sygedagpengehuset skal have et fælles kursus, hvor man bliver undervist i hinandens lovområder og på den måde får forståelse for hinandens arbejde.

Indsats fra konsulentfirmaet Marselisborg

I samarbejde med konsulentfirmaet Marselisborg blev der i august 2015 iværksat et forløb med henblik på at give området et serviceeftersyn, udvikle kompetencerne yderligere og give medarbejdere og ledere et styringsredskab, så man lettere kan følge udviklingen generelt og i den enkelte sag.

Samarbejdsprojektet har til formål at videreudvikle Sygedagpengehusets faglige praksis med henblik på at sikre en bæredygtig nedbringelse af antallet langvarige sager samt en fremadrettet varig reduktion i tilgangen af langvarige sager.

Der har i løbet af sidste kvartal 2015 været sagsgennemgang i hvilken forbindelse, man har fundet de faglige udviklingspotentialer hos rådgiverne. I forlængelse heraf har samtlige medarbejdere fået undervisning med særlig fokus på en øget arbejdsmarkedsrettet indsats, lovens uarbejdsdygtighedsbegreb, forlængelsesbestemmelserne samt den rette anvendelse af praktikker og tilbud. Undervisningen har været praksisnær, dvs. der er inddraget relevante redskaber, principafgørelser og konkrete sager. Desuden har der været individuel sagssparring for alle medarbejdere i i alt 475 langvarige sygedagpengesager. Det vurderes, at indsatsen har bidraget til en fælles faglig platform på tværs af Sygedagpengehuset og understøttet et øget arbejdsmarkedsrettet fokus i den konkrete sagsbehandling.

I 1. kvartal 2016 har der været fokus på implementeringen af en ny styrings- og opfølgingsmodel. Den skal understøtte, at der fastlægges klare handlingsplaner i alle sager, og at borgeren mødes med en arbejdsmarkedsrettet tilgang igennem hele sagsforløbet. Opfølgingsværktøjet anvendes til at registrere oplysninger om medarbejdernes sager, så både medarbejdere og ledelse får et bedre overblik over rådgivernes sagsantal,



sammensætningen, flow og forventet udviklingsforløb. Brugen af opfølgingsværktøjet er blevet indfaset gradvist hos medarbejdere og ledelse igennem hele projektperioden. I 1. kvartal 2016 har projektaktiviteterne særligt understøttet ledergruppen i den videre implementeringsproces, hvor hver enkelt teamleder bl.a. har fået supervision fra Marselisborg i opfølgingspraksis og vejledning i anvendelsen af opfølgingsværktøjet. Dette redskab har bidraget til et større overblik generelt.

I 2. kvartal 2016 vil der være fokus på at konsolidere den nye praksis blandt medarbejdere og ledelse, så den fælles faglige linje, faglige redskaber samt ny opfølgingskultur bliver fuldt forankret i den daglige sagsbehandling og ledelsesmæssige opfølgning.

Ændring af praksis for brug af aktive tilbud i Sygedagpengehuset

Ifm. lovændring i juli 2014 blev den såkaldte "trappemodel" indført. Sygemeldte skal som udgangspunkt have en arbejdspladsbaseret indsats med gradvis tilbagevenden til arbejde, tilbud om ansættelse med løntilskud eller tilbud om virksomhedspraktik, prioriteret i den nævnte rækkefølge. Som supplement kan gives tilbud om vejledning og opkvalificering, f.eks. henvisning til projekt Aktive – Hurtigere Tilbage.

Sygedagpengehuset har derfor fået skærpet fokus på muligheden for en indsats direkte på en virksomhed. Aktive tilbud gives kun med baggrund i en individuel vurdering af, om det er nødvendigt for borgeren for afklaring af et beskæftigelsesmål og/eller optræning af sociale, faglige og/eller sociale kompetencer. De praktikker eller andre aktive tilbud (eks. AHT), man tidligere har etableret med det formål, at borgeren hellere skulle være aktiv end passiv i sygeperioden, bruges derfor ikke længere i særlig stort omfang. Der gives kun tilbud om projektdeltagelse, hvis det konkret vurderes, at borgeren har et særligt behov. Aalborg Kommune arbejder således ikke længere efter devisen "hellere aktiv end passiv", men differentierer i ud fra den enkelte borgers behov for indsats. Den sygemeldte opfordres endvidere til at anvende byens muligheder, f.eks. svømmehaller, frivilligt arbejde mv.

Konsekvensen har derfor været, at der har været nedgang i antal henvisninger til projekter.

Hvordan ser økonomien ud?

Der er lagt et optimistisk budget for 2016 på sygedagpenge som følge af iværksættelsen af handlingsplanen. Budgettet er baseret på, at der i 2016 vil være gennemsnitlig 2.250 fuldtidspersoner på sygedagpenge. Ift. 2015 er der tale om en reduktion på omkring 400 fuldtidspersoner eller ca. 15%. I de første to måneder af 2016 har der været gennemsnitlig ca. 2.550 fuldtidspersoner på sygedagpenge, hvilket således er ca. 300 fuldtidspersoner flere end budgetlagt. Men sammenlignet med samme tidspunkt i 2015 har der været ca. 220 færre fuldtidspersoner, hvilket er et fald på ca. 8%. Antalmæssigt er antallet af sygedagpengemodtagere således reduceret markant, men ikke helt op til budgetforudsætningerne. Der er dog erfaringsmæssigt flere personer på sygedagpenge i de første måneder af året (og i de sidste måneder af året). Når der tages højde for dette "sæsonudsving" forventes det, at budgettet på sygedagpenge i 2016 vil kunne overholdes.

Fremadrettet

Den iværksatte indsats har båret frugt jvf. ovenstående. Området følges stadig tæt bl.a. ifm. økonomifølgningen. Men også ved de månedlige statistikker, der udsendes. Endvidere fortsætter den tætte faglige sparring af rådgiverne. Det forventes også, at de anførte indsatser, bl.a. med tæt samarbejde med virksomhederne også vil resultere i, at sagerne bliver hurtigere afklaret.

Tidsplan
FL 3/5-16
BSU 24/5-16 (12/5-16)