

Investeringsforslag

Fremrykning og styrkelse af den faglige opfølgning i sygedagpengeindsatsen

1. Fremrykning af sygedagpengeindsatsen – investering i 3 medarbejdere
2. Styrke den faglige opfølgning i sygedagpengeindsatsen – investering i 3 fagspecialister.

Baggrund for behov for investeringer

BDO' gennemgang af sager i efteråret 2018 peger på, at medarbejderne bør bruge lovgivningen mere aktivt i sagsbehandlingen og i rammesætningen overfor sygemeldte og arbejdsgivere.

BDO peger på, at nogle sygedagpengesager jf. lovgivningen aldrig burde være bevilget sygedagpenge kombineret med at en tidligere kontakt af socialfagligt erfarne medarbejdere inden for området vil kunne reducere antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge.

En investering i at styrke den forebyggende indsats, hvor arbejdsgivere og ansatte får vejledning om mulighederne for støtte til fastholdelse i job, vil supplere indsatsen ift. at reducere antallet af sygemeldte samt varigheden.

BDO' og landsdækkende undersøgelser peger alle på, at en forudsætning for at skabe gode resultater er, at medarbejderne kan nå at varetage indsatsen for alle borgere i deres sagsstamme. Flere sager øger ventetiden og dermed varigheden på offentlig forsørgelse. Det er således en forudsætning for en effektiv indsats at følge udviklingen i sagsantallet pr. medarbejder og tilpasse ressourcerne herefter.

Omlægningen af indsatsen i foråret 2017 har givet en tilførsel af personaleressourcer til sygedagpengeområdet inden for det eksisterende budget. Antallet af sygedagpengesager pr. medarbejder ligger nu i gennemsnit på 43 pr. fuldtidsmedarbejder. (Sagsantallet pr. medarbejder er aktuelt lidt højt ift. anbefaling i div. Undersøgelser om ca. 35 sager/medarbejder).

Medarbejderne på sygedagpengeområdet er en uhomogen gruppe mht. uddannelse, erfaring og socialfaglig baggrund. Der har på området gennem årene været stor udskiftning i såvel medarbejdere som ledere, hvilket har givet et behov for en tæt faglig opfølgning ift. at vurdere mulighederne for progression i samtlige sager.

(Der er en forskellig tilgang og udmøntning af sagsbehandlingen i afdelingen. Det er konstateret, at nye sager fra foråret 2018 er fulgt tættere end de ældre sager, hvilket hænger sammen med omlægningen og færre sager pr. medarbejder fra dette tidspunkt).

Formål med investeringsforslaget

Hvem er målgruppen

Sygemeldte og medarbejdere med ansvaret for sygedagpengeindsatsen.

Hvad er formålet med investeringen – hvilke forventninger er der til resultatet, hvilke succeskriterier.

Investeringen skal sikre en effektiv sygedagpengeindsats inden for lovgivningens rammer til gavn for borgerne, overholdelse af budget 2019 samt yderligere reduktion af udgifterne i årene frem.

1. Formålet med investering i 3 medarbejdere til en fremrykket sygedagpengeindsats:

Der skal foretages en faglig vurdering straks ved modtagelse af anmeldelser om sygemelding og

opfølgende kontakt til borger og evt. arbejdsgiver mhp. godkendelse/afslag på sygedagpenge samt iværksættelse af indsats fra sygemeldingens start.

Desuden skal sygemeldinger forebygges gennem kontakt til virksomheder og ansatte, som vejledes og evt. henvises til støttemuligheder gennem andre instanser og tilbud f.eks. gennem Sundhedscentret.

Den fremrykkede indsats forankres i Ydelseskontoret, hvor anmeldelserne om sygemeldinger modtages. Afdelingslederen er ansvarlig for indsatsen, som skal ske i tæt samarbejde med Job og Sundhed i Jobcentret.

2. Formålet med investering i 3 fagspecialister på sygedagpengeområdet:

For at forbedre resultaterne på sygedagpengeområdet skal medarbejdernes kompetencer styrkes ift. at foretage faglige vurderinger, at sætte lovgivningsmæssige- og socialfaglige rammer for borger og arbejdsgivere samt yde en effektiv sygedagpengeindsats af høj faglighed og med fokus på kerneopgaven og resultater.

Gennem BDO' forskellige workshops er rammerne for indsatsen sat. Der er nu brug for individuel sparring og kompetenceudvikling med læring i sammenhæng med det daglige arbejde.

Ledelsesspændet er pt. for stort for 1 teamleder, som pt. varetager hele ledelsesopgaven overfor 42 medarbejdere fordelt på 3 indsatser (Fastholdelse af sygemeldte, jobafklaring og sygemeldte ledige).

Jobcentret vil inden for eget budget investere i en teamleder, sådan personaleansvaret og indsatsen deles mellem 2 ledere.

På grund af behovet for tættere faglig opfølgning med gennemgang af sager, et udvidet ledelsestilsyn gennem stikprøver og ikke mindst faglig sparring med medarbejderne, foreslås investering i 3 fagspecialister på sygedagpengeområdet.

En investering i en styrkelse af såvel personaleledelse som fagspecialister skal sikre, at medarbejderne yder en effektiv og mere ensrettet sygedagpengeindsats inden for lovgivnings rammer til gavn for borgerne, overholdelse af budget 2019 samt yderligere reduktion af udgifterne i årene frem.

Antallet af sygedagpengesager og den gennemsnitlige varighed vil kunne reduceres gennem investeringen.

Indholdet - løsningen

1. Fremrykning af sygedagpengeindsatsen

Sammen med én allerede ansat medarbejder skal 2 ekstra medarbejdere tage kontakt til alle borgere efter modtagelse af sygemeldingen/oplysningsskemaet. Der foretages en faglig vurdering og tages stilling til berettigelsen til sygedagpenge. På baggrund af oplysningerne om sygdommen, supplerende oplysninger fra borgeren (samt evt. fra arbejdsgiveren) vurderes uarbejdsdygtigheden ud fra rammerne jf. lovgivningen.

Modellen med kontakt med den sygemeldte borger straks efter anmeldelsen af sygemeldingen, er afprøvet i en miniudgave gennem udlån af medarbejdere fra Jobigen siden medio 2018.

Afprøvningen har betydet, at der er givet afslag på sygedagpenge i 6 – 8 sager pr. mdr. og desuden er 6 – 8 sager sendt videre til den beskæftigelsesfaglige medarbejder i Job og Sundhed til yderligere vurdering, inden der er taget stilling til berettigelsen til sygedagpenge.

Med en investering i 2 medarbejdere vil der kunne foretages en faglig vurdering på ydelseskontoen af alle modtagne sager om sygemeldinger og den varighed af sygedagpengeforløbet kan reduceres ved at hele opgaven ligger ét sted hos få medarbejdere.

En yderligere investering i en forebyggende indsats giver mulighed for, at tage kontakt til borgere og arbejdsgivere på baggrund af oplysninger om risiko for en sygemelding. Virksomheder/institutioner, der ofte har flere sygemeldte medarbejdere vil blive kontaktet først. Ved at kunne henvise til kurser, hjælpemidler, indsatser m.v., som tilbydes gennem sundhedssystemet, Sundhedshuset og andre instanser kan sygemeldinger i nogle tilfælde helt undgås eller varigheden kan nedsættes gennem en forebyggende indsats.

De i alt 4 medarbejdere vil tillige yde råd og vejledning til borgere, der får afslag på sygedagpenge mhp. at hjælpe disse borgere tilbage i job.

Der skal investeres i opkvalificering af og læring blandt de i alt 4 medarbejdere (3 nyansatte og en allerede ansat, der skal læres op) i den tidlige og forebyggende indsats. Opkvalificeringen finansieres inden for nuværende budget.

Ud over investeringen i en tidlig og forebyggende indsats ift. at reducere antallet af sygedagpengesager fortsætter Jobkonsulenterne med opsøgende virksomhedsbesøg mhp. at engagere virksomheder i en forebyggende fastholdelsesindsats overfor virksomhedens ansatte.

2. Styrke den faglige opfølgning i sygedagpengeindsatsen

Med investering gennem det nuværende budget i endnu en teamleder bliver det muligt at styre den individuelle personalemæssige opfølgning. Teamledernes opgave er, at sikre retning, prioriteringer og rammer for indsatsen, sikre målopfyldelse, sikre sammenhæng til den øvrige beskæftigelsesindsats/den øvrige organisation og den fælles kerneopgave i Jobcentret på tværs af målgrupper og ydelser.

Investeringen i 3 fagspecialister fordeles på 2 opgaver.

2 fagspecialister skal sikre et højt fagligt niveau blandt medarbejderne, som er delt i 2 team med hver deres teamleder. Fagspecialisten skal sikre et højt fagligt niveau både i forhold til brugen af lovgivningen samt socialfaglige vurderinger. De skal foretage sagsgennemgange med hver enkelt medarbejder, give faglig sparring, samt løbende foretage ledelsestilsyn i et fast antal sager. Medarbejderne skal engagere borgerens motivation og initiativer samt stille høje forventninger til borgernes evner. I den sammenhæng er der også behov for fagligsparring med den enkelte medarbejder og brug for understøttelse af medarbejdernes kompetenceudvikling i samtaleteknik.

BDO anbefalede en "task force"- indsats ift. de langvarige sager på sygedagpengeområdet (aktuelt ca. 300 med en varighed over 52 uger).

Den 3. fagspecialist skal forestå indsatsen ift. til de langvarige sager.

Af hensyn til borgerne og til sikring af opkvalificering af den samlede medarbejdergruppe vil Jobcentret ikke isolere indsatsen overfor langvarige sygedagpengemodtagere, men i stedet i videst muligt omfang undgå sagsbehandlerskifte samtidig med en sikring af kompetenceudviklingen bredt og reducere sårbarheden på området.

I særligt komplicerede sager, hvor det giver mening ift. borgeren og indsatsen, vil sagerne blive samlet hos 3-4 medarbejdere, som er specielt dygtige til at vurdere, behandle og sikre progression i fastlåste komplekse sager.

Der anbefales investering i en 3. fagspecialist, som skal have fokus på de langvarige sygedagpengesager, screene samtlige langvarige sager med en opdeling i rød, gul og grøn alt efter behov for en justering af indsatsen eller tidshorisont for afslutning. En fagspecialist til

opgaven vedr. sparring og faglig opfølgning overfor medarbejdere, der har ansvar for sygedagpengesager over 52 uger og jobafklaringssager over 1½-2 år.

Fagspecialisten skal ud fra screeningen følge sagerne, hvor de røde følges tæt og de gule følges med lidt længere interval. De grønne sager følges også for at kontrollere, at de rent faktisk bliver afsluttet inden for en kort tidsfrist.

Denne fagspecialist skal arbejde på tværs af de 2 teams i Job og Sundhed og har ansvaret for at der ydes en fagligkompetent indsats og sker en progression i de langvarige sager.

Mål og målemetode med sporbarhed (kan resultater tillægges investeringen?) og kvantificering

Resultaterne følges ledelsesmæssigt og politisk dels månedsvis og dels kvartalsvis. Der måles på antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge og på antallet af delvis raskmeldte, på den gennemsnitlige varighed og på udgifterne til sygedagpenge og jobafklaring.

Mål:

- Reduktion af antal fuldtidspersoner på sygedagpenge fra 1370 til max. 1330 fuldtidspersoner i 2019.
- Reduktion af den gennemsnitlige varighed på sygedagpenge fra 10,6 uger til 9,5 uger
- Øge andelen af delvis raskmeldinger med fra 16,1% til 18,5%

Driftsmæssige mål:

- Antallet af sygedagpenge sager over 52 reduceres fra 265 til 165 i løbet af 2019 og 2020
- Antallet af jobafklaringssager over 1½ år reduceres fra 171 til 150 i løbet af 2019 og 2020
- Andel sager med første kontakt til borger og virksomhed (tlf. eller personligt) inden for 5 dage er på min. 90%
- Antal samtaler med sygedagpengemodtagere inden for 6 mdr. er mindst 5 stk.
- Andelen af borgere i beskæftigelse 3, 6 og 12 mdr. efter afsluttet sygedagpengesforløb skal øges. (Mål fastsættes på baggrund af måling ultimo 2018)
- Andelen af sygemeldte ledige, der er i virksomhedspraktik eller løntilskud senest efter 13 uger på sygedagpenge er på mindst 33%.
- I alle sager skal foretages løbende og korrekt vurdering af uarbejdsdygtighed og ret til sygedagpenge jf. §7 i sygedagpengeloven. Status følges gennem et udvidet ledelsestilsyn.
- Antal sager pr. fuldtidsansat beskæftigelsesfaglig medarbejder er på 35-45

Tidsplan og milepæle

Politisk godkendelse af investeringsforslaget inden 1. marts 2019.

Ansættelse af de 3 medarbejdere og 3 fagspecialister pr. 1. maj 2019.

1. maj – 1. juli 2019 oplæring, tilrettelæggelse af indsatsen, afprøvninger og evt. justeringer.

1. januar 2019 nulpunktsmåling med afsæt i de politisk godkendte effektmål på sygedagpengeområdet samt budget 2019.

Månedlige opfølgninger på status

Kvartalsvise statusoversigter til Beskæftigelsesudvalget.

Medio 2019 fastsættes mål for 2020, som indarbejdes i beskæftigelsesplanen og budgettet for 2020.

1. januar 2020 målet for 2019 ift. reduktion af antal fuldtidspersoner og den gennemsnitlige

varighed er opfyldt.

For de øvrige administrative mål – min. ½ målopfyldelse, fordi ansættelser og implementering først vil være på plads efter 1. halvår 2019.

1. januar 2021 målopfyldelse og forankring af indsats.

Viden om hvad, der virker for målgruppen

Kort beskrivelse af hvilke muligheder, der er for succes – og hvor det er muligt med henvisning til undersøgelser/analyser. Hvilke "håndtag" har vi?

Der er hentet inspiration og erfaringer fra andre jobcentre, foretaget sammenligning med andre jobcentres resultater og ikke mindst har konsulentbistanden fra BDO peget på områder, vi kan forbedre.

Begrundelse for den valgte løsning

Vi følger BDO' anbefaling om at fremrykke indsatsen og tage kontakt til sygemeldte langt tidligere end ved de nuværende 8 ugers sygemelding, fordi vi hermed forventer at kunne reducere varigheden på sygedagpenge samt tidligere kunne sætte ind overfor personer med risiko for langvarig sygemelding.

BDO' anbefaling om øget ledelsesmæssig opfølgning og faglig sparring samt en særlig opmærksomhed på langvarige sager følger vi også.

Herigennem forventer vi at kunne reducere varigheden på sygedagpenge, at kunne sætte tidligere ind overfor personer med risiko for langvarig sygemelding samt sikre progression i den langvarige sager.

Omkostninger, tidsforbrug og gevinst

Beskriv investeringsomfanget

1. Investering i ansættelse af 3 medarbejdere til fremrykket sygedagpengeindsats svarende til ca. 1,2 mio. kr. årligt på konto 6 (administrativ udgift).

2. Investering i ansættelse af 3 fagligspecialister svarende til ca. 1,5 mio. kr. årligt på konto 6 (administrativ udgift).

Beregninger af forventet gevinst

For at kunne nedbringe udgifterne på sygedagpengeområdet og sikre overholdelse af budgettet på politikområdet Arbejdsmarkeds- og Overførselsområdet i 2019 er det nødvendigt at ændre på indsatsen og investere i faglig opfølgning. Budget 2019 forudsætter en reduktion på mindst 40 fuldtidspersoner på sygedagpenge, som er ambitiøst sammenholdt med de seneste års stigning i antallet.

Antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge forventes at kunne reduceres med 40 fuldtidspersoner i henholdsvis 2020 og i 2021 samt med yderligere 20 fuldtidspersoner i 2022.

En reduktion i den gennemsnitlige varighed på sygedagpenge med 1,1 uge svarer til en besparelse på 3,1 mio. kr. årligt, som ikke er lagt ind i budgettet for 2019 og som dermed kan finansiere investering i fremrykning af og styrket faglig opfølgning på sygedagpengeindsatsen.

Reduktion af langvarige sager med 100 fuldtidspersoner i løbet af 2019 og 2020 vil reducere udgifterne på sygedagpengeområdet, men da 90 % af borgerne forventes at overgå til fleksjob eller førtidspension giver denne indsats ikke en besparelse. Sagsbehandlingen og indsatsen i de langvarige sager er den rigtige løsning af hensyn til borgerne samt overholdelse af lovgivningen.

Økonomi:

(1.000 kr.)	2019	2020	2021	2022	Evt. bemærkninger
Besparelse på Arbejdsmarkeds- og Overførselsområdet	-3.100	-7.500	-11.900	-14.100	Besparelsen er beregnet på baggrund af effektmålet om reduktion i den gennemsnitlige varighed fra 10,6 uger til 9,5 uger i 2019 samt en reduktion i antallet af fuldtidspersoner i årene 2020, 2021 og 2022.
Investering i administration og drift	2.700	2.700	2.700	2.700	Investering i 3 fagspecialister og 3 medarbejdere
= Nettoresultat	-400	-4.800	-9.200	-11.400	

Resultatet af investeringen kan ikke aflæses isoleret fra andre påvirkninger, hvor også struktur og konjunktur på arbejdsmarkedet spiller ind.

Risici

Risici i forbindelse med investeringen

Personaleudskiftninger giver driftstab med øget sags/opgavemængde til det tilbageværende personale samt ressourceforbrug på rekruttering og oplæring af erstatningsarbejdskraft.

Udviklingen på arbejdsmarkedet – konjunkturer og strukturer – påvirker antallet af sygemeldte. Et forhold, som investeringen ikke kan dæmpe op for.

Hvordan forebygges risici

Sårbarheden minimeres gennem en opkvalificering af 4 medarbejdere, som er sammen om at løse opgaven. Det er usandsynligt at 4 medarbejdere stopper i jobbet på én gang og dermed sikres en forankring af viden og erfaring i organisationen.

Tilsvarende minimeres sårbarheden ved at udvide til 2 teamledere og 3 fagspecialister til at varetage ledelsesopgaven på sygedagpengeområdet.

Investeringerne sikrer en forankring af viden, erfaring og ledelsesmæssig opfølgning i organisationen.

Handlinger, hvis investeringen undervejs ikke ser ud til at give forventet udbytte – hvem, hvad, hvornår,

Den månedlige opfølgning på mål og resultater skal vise en fremgang og hvis ikke det er tilfældet skal ledelsen evaluere, jage årsagen og justere i tilrettelæggelse og indsats. BDO vil efter behov blive inddraget.