

REFERAT Beskæftigelsesudvalget 2018 - 2025 d. 06-12-2022

Mødedato	Tirsdag d. 06. december 2022 kl. 14:30
Mødested	Udvalgsværelset, Else Sørensens Vej 1
Mødedeltagere	Formand Kim Drejer Nielsen (C), Peter Mikkelsen (Ø), Birgitte Glifberg (A), Flemming Lunde Østergaard (A), Mikkel Molin (V)

Indholdsfortegnelse

Meddelelser.....	3
Redegørelse for beskæftigelsesindsatsen 3. kvartal 2022.....	4
Projekt - nedbringelse af sygefravær i ældreplejen.....	6
Diverse.....	10

Meddelelser

Beskæftigelsesudvalget

Beskæftigelsesudvalget

Beslutningskompetence

BEU

Sagens kerne

Ingen meddelelser

Redegørelse for beskæftigelsesindsatsen 3. kvartal 2022

Beskæftigelsesudvalget

Beskæftigelsesudvalget

Beslutningskompetence

BEU

Sagens kerne

Social- og Sundhedsforvaltningen forelægger redegørelse for udviklingen i beskæftigelsesindsatsen for offentligt forsørgede, i tredje kvartal af 2022, samlet og inden for de enkelte ydelser. Redegørelsen viser ligeledes graden af målopfyldelse for de mål, der er fastsat af Kommunalbestyrelsen for beskæftigelsesindsatsen i 2022.

INDSTILLING

Social- og Sundhedsforvaltningen indstiller, at redegørelse for beskæftigelsesindsatsen for 3. kvartal 2022 drøftes og tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Ledigheden falder fortsat i Rødovre. I hovedstadsområdet, og særligt på Vestegnen, er ledigheden dog fortsat højere end på landsplan til trods for, at der stadig er gode beskæftigelsesmuligheder inden for en lang række brancher. Det forventes dog, at udviklingen på arbejdsmarkedet nu stagnerer.

Antallet af borgere på a-dagpenge, på ressourceforløb, på sygedagpenge og på kontanthjælp falder fortsat. Sidstnævnte til trods for at borgere med ukrainsk baggrund, der har haft vanskeligt ved hurtig indtræden på det danske arbejdsmarked, nu i stigende grad kommer i job. Antallet af borgere, der går i jobafklaringsforløb efter 22 uger, falder nu svagt efter en stor stigning siden midten af 2021.

De relativt gode konjunkturer på arbejdsmarkedet medfører, at det samlede antal offentligt forsørgede samt antallet på langt de fleste ydelser er faldende. Der er således næsten 300 færre borgere i offentlig forsørgelse i Rødovre end på samme tidspunkt sidste år.

Kommunalbestyrelsens mål for beskæftigelsesindsatsen i 2022

I Rødovre er andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse 8,7 procent i de tre første kvartaler af 2022. Således 1,0 procentpoint under andelen for hele 2021.

På baggrund af en mere gunstig udvikling på arbejdsmarkedet, efter pandemien, blev målene for beskæftigelsesindsatsen justeret i august 2022 - jf. mødesag nr. 27: Mål for beskæftigelsesindsatsen i 2022. Målsætningen om at nedbringe andelen af forsørgede til maksimalt 8,8 procent af befolkningen er nu indfriet.

Der ses fortsat en meget positiv udvikling på langt de fleste delområder, og stort set alle målene er pt indfriet for 2022. Dog med undtagelse af sygedagpenge og uddannelseshjælp, der begge er 0,1 procentpoint fra målopfyldelse.

Antallet af borgere på førtidspension og seniorpension er svagt stigende, men er ikke omfattet af målfastsættelsen i 2022.

Lov- og plangrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Tidsplan

Ingen.

Projekt - nedbringelse af sygefravær i ældreplejen

Beskæftigelsesudvalget

Beskæftigelsesudvalget

Beslutningskompetence

BEU

Sagens kerne

Social- og Sundhedsforvaltningen orienterer om 'Projekt - Nedbringelse af sygefravær i ældreplejen'. Projektet, der er finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, har til formål at udvikle virkningsfulde metoder til nedbringelse af sygefraværet.

Sagen behandles samtidig i Social- og Sundhedsudvalget og Beskæftigelsesudvalget.

INDSTILLING

Social- og Sundhedsforvaltningen indstiller, at orientering om 'Projekt - Nedbringelse af sygefravær i ældreplejen' tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Baggrund

Sygefraværet i Rødovre Kommune er steget over de seneste år, også mere end på landsplan. Derfor arbejdes der løbende med sygefravær på flere niveauer. Blandt andet med Social Kapital-målinger og øget samarbejde om arbejdsmiljø mv. Politisk er der vedtaget et mål for sygefraværet i hele Rødovre Kommune på maksimalt 4,5 procent. I Social- og Sundhedsforvaltningen alene dog på maksimalt 4,7 procent. Ved udgangen af 2021 var det aktuelle sygefravær i Ældre- og Handicapafdelingen dog 5,5 procent, hvilket svarer til 14,8 sygedage pr. medarbejder om året.

Formål

Formålet med projektet var således at forebygge sygefraværet samt begrænse længden af sygemeldinger i ældreplejen. Ligeledes give indsigter og erfaringer, og derved nye handlemuligheder, i forhold til håndtering af sygefraværet på sigt. Målgruppen for projektet var ansatte i Ældre- og Handicapafdelingen, der på ansøgningstidspunktet omfattede 823 ansatte.

Organisering

Projektet blev forankret decentralt i Rødovre Kommunes Social- og Sundhedsforvaltning under en styregruppe bestående af fagchefer, teamledere, en fællestillidsrepræsentant samt konsulenter fra Ældre- og Handicapafdeling, Jobcentrets Sygedagpengeteam samt Personale & Udvikling.

Tidsplan

- Analyse: Marts – juli 2020

- Strategiudvikling: August – september 2020
- Implementering/afprøvning af metoder: Oktober 2020 – september 2021
- Evaluering og forankring: Oktober – december 2021

Forløbet blev forlænget i forlængelse af pandemien.

Udfordringer

Projektet blev påvirket betydeligt af den særlige situation under pandemien, der var en begrænsende faktor i forhold til at afholde aktiviteter som fysiske møder, træning mv., grundet en suspenderet beskæftigelsesindsats. Smitte med COVID-19, samt øget travlhed under pandemien, medførte ligeledes et øget sygefravær blandt personalet. Sygefraværet i kommunerne er således steget på landsplan.

De mange usikkerheder har gjort det svært at isolere effekten af projektet. Det er dog styregruppens vurdering, at elementer i projektet har haft en positiv effekt i forhold til at begrænse sygefraværstigningen i projektperioden. Særligt samarbejdet mellem ledelse, sygemeldte, trio'en og Jobcentret er udviklet med henblik på anvendelse af redskaber i sygefraværssindsatsen. Den løbende dialog har skabt mere tillid i samarbejdet, særligt mellem Jobcentret som myndighed på sygedagpengeområdet og øvrige parter. Det er tydeligt, at belastninger i arbejdet, ofte kombineret med private forhold, som livsstil og øvrige belastende familiære forhold, er fremherskende.

Metoder

Projektet blev udviklet med baggrund i en systematisk analyse af kvalitative data om sygefravær og sygefraværssårsager, i kombination med kvalitative interviews med ledere, tillids- og arbejdsmarkedsrepræsentanter samt med sygemeldte medarbejdere. Dette for at give yderligere forståelse for årsager og mulige virkemidler i forhold til de primære årsager til sygefraværet. Således:

- Sygdomsprofil og evt. ligheder i sygdomsmønstre
- Betydende arbejdsmiljøfaktorer
- Mulige virkemidler ift. nedbringelse af sygefraværet

Med udgangspunkt i analysedata blev der afholdt workshops med i alt 41 deltagere i fire mulighedsrum:

- "Den gode og systematiske sygefraværssamtale"
- "Fra slidt til fit"
- "Jobcentret – en hjælp eller ej"
- "Når man har ondt i livet"

16 prototyper, på eventuelle løsninger, blev identificeret og efterfølgende afprøvet. Afslutningsvis blev projektet evalueret, og en række anbefalinger blev udarbejdet.

Evaluering

Projektet blev evalueret i marts måned 2022 med henblik på at identificere hvilke indsatser, der

skulle fortsætte samt hvilke, der skulle integreres i den øvrige indsats for at nedbringe sygefraværet i hele organisationen. Evalueringen dannede grundlag for en status samt anbefalinger fra styregruppen.

Anbefaling til kommende indsats

Fastholdelseskonsulent

En central del af projektet har været ansættelse af en fastholdelseskonsulent i Jobcentret, som har deltaget i samtaler med sygemeldte. Formålet har været at identificere eventuelle udfordringer i arbejdsudførelsen, afdække årsager, der henhører forhold i privatlivet og eventuelt anbefale tiltag, samt koordinere behandlingsplan og udarbejde fastholdelsesplan og tilbagevenden til arbejde i samarbejde med ledelse og medarbejder. Den mere synlige og kontinuerlige tilstedeværelse af Jobcentret (fastholdelseskonsulenten) som konstruktiv part i forløbet, har medvirket til et mere tillidsfuldt samarbejde mellem sygemeldt, myndighed, trio og ledelse.

Fastholdelseskonsulentens målrettede funktion til ældreplejen er ophørt med projektets afslutning. Det kan overvejes som initiativ ind i det videre arbejde med rekruttering og fastholdelse fremadrettet.

Stresscoach – eller tilbud om samtaler om mestring af livet

Det er tydeligt, ikke blot blandt ældreplejens medarbejdere, men også i det generelle mønster i sygefraværsårsager blandt borgere i Rødovre Kommune, at stress, angst og depression samt mestring af livsudfordringer, er den største enkeltstående årsag til sygefravær. Det bekræftes dels af Sundhedsprofilen, men også af de praktiserende læger i Rødovre Kommune i forbindelse med fællesmøder i det Kommunallægelige Udvalg. Det er også tydeligt, at arbejdsbelastninger, i kombination med ovenstående, er markant årsag til sygefravær og fraværsforlængende. Det er en generel tendens på arbejdsmarkedet i en række brancher.

Jobcentret har i samarbejde med Sundhedscentret et efterspurgt tilbud "Job og Trivsel", der har gode resultater, men meget begrænset kapacitet. Der mangler tilbud i Sundhedssektoren på dette område. Jobcentret og Sundhedscentret søger samarbejdsparter til at udvide og kvalificere metodeudvikling og tilbud. Det kan overvejes, om der i forbindelse med budget 2024, kan afsættes ressourcer til at understøtte udvikling af yderligere tilbud med større kapacitet.

Refleksionsark

De kvalitative interviews viste, at de langtidssygemeldte ofte er meget nervøse for sygefraværssamtaler. For at skabe overblik, der bidrager til en god og tryk forberedelse af fraværssamtalen, udbredes et refleksionsark til hele organisationen.

Undervisning for TRIO

To gange årligt tilbydes undervisning for TRIO. Dels for at udbrede kendskabet til Jobcentrets tilbud. Ligeledes for at styrke TRIO's viden og samarbejde om håndtering af sygefravær, hvilket anses for givtigt.

Øvrige tiltag

Kalendervisning af sygefravær er implementeret i OPUS LIS, mens årshjul vedrørende sygefravær på personalemøder tilbydes til hele organisationen som frivilligt værktøj. I øvrigt opdateres alle materialer om håndtering af sygefravær mv. på RK-Intra.

Udbredelse af løsninger og resultater

Styregruppen viderefører sit arbejde med henblik på yderligere implementering.

Lov- og plangrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB).

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Tidsplan

Projektet løb i perioden 1. marts 2020 til 31. december 2021, mens nye indsigter implementeres i 2023-24

Diverse

Beskæftigelsesudvalget

Beskæftigelsesudvalget

Beslutningskompetence

BEU