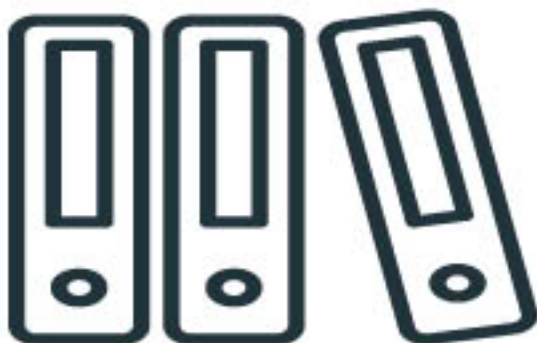


Midtvejseevaluering af Rejseholdet Sønderborg Kommune

Juni 2021



Indhold

1	Indledning.....	3
1.1	Rejseholdets tilblivelse	3
1.2	Rejseholdets koncept.....	3
1.3	Oprids af resultater og erfaringer.....	4
2	Rejseholdets organisering og samarbejdspartnere.....	5
2.1	Opsøgende, tværgående indsats.....	6
3	Hvad er og hvem anvender Rejseholdet?.....	6
3.1	Henvisninger	7
3.2	Henvendelsesårsag	7
3.3	Indsats	8
3.4	Virksomhedssamarbejdet.....	9
4	Hvad siger brugerne og virksomhederne om Rejseholdet?	10
4.1	Spørgeskema til brugere af Rejseholdet	10
4.1.1	Citater fra brugerne om Rejseholdet	11
4.1.2	Observationer i forhold til Rejseholdets samtaleforløb med brugerne	12
4.2	Hvad siger virksomhederne om Rejseholdet?	13
4.2.1	Citater fra virksomhederne.....	13
4.2.2	Observationer i forhold til Rejseholdets virksomhedssamarbejde.....	14
5	Kvalificerede skøn på besparelser.....	15
5.1	Besparelser for virksomhederne.....	16
5.2	Medarbejderens gevinst	16
6	Konklusion – halvvejs i projektet.....	17

1 Indledning

Videns- og konsulenthuset Cabi har fået til opgave at gennemføre en midtvejsstatus af Sønderborg Kommunes indsats Rejseholdet. Indsatsen er etableret som et projekt, der udløber ved udgangen af 2022. I den forbindelse vil der ligeledes blive gennemført en afsluttende evaluering.

1.1 Rejseholdets tilblivelse

Initiativet "Sønderborg i arbejde" blev godkendt på byrådsmøde den 27. maj 2020.

Kort fortalt handler "Sønderborg i arbejde" om, at sygedagpengemodtagere, ledige på dagpenge og kontanthjælp tilbydes en ekstraordinær indsats, hvor målene er, at flest muligt skal beholde jobbet eller komme hurtigst muligt i job igen - og at langt flere skal tage en uddannelse.

"Rejseholdet" udgør i den forbindelse en ekstraordinær indsats, der er et vigtigt element i, at flest muligt beholder jobbet (ud fra et tidligt forebyggelses- og fastholdelsesperspektiv).

1.2 Rejseholdets koncept

Rejseholdets formål er:

At forebygge det drypvise og hyppige fravær, så det ikke munder ud i en langvarig sygemelding.

Dette ud fra en betragtning om, at

(...) der foreligger en risiko for, at sygemeldingen kompliceres yderligere, da medarbejderen har tabt momentum og overblik for selv at gøre noget ved egen situation.

Rejseholdet bygger på erfaringer fra sygedagpengeindsatsen, der viser, at der hurtigt går nogle uger, før der er aftalt tid om opfølgende samtale med arbejdsgiver. Herefter kan der afventes lægeligt svar med en svarfrist på fire uger.

Jo længere tid, der går, desto større risiko er der for, at den sygemeldte medarbejder "går ind i sygerummet", hvor sygerollen kan blive overskyggende i forhold til den sygemeldtes mindset. Nogle gange kan dette medføre en opfattelse fra borgerens side, at det nu er "tilladt" at være syg - og måske manglende evne til at se i løsningsmuligheder/perspektiver ud over sygemeldingen. Dette kan medvirke til et længere sygeforløb, end hvis der var sat forbyggende ind tidligere.

Hertil kan lægges, at flere sygemeldte ofte kan have en historik med fravær, før den reelle sygemelding sker.

I praksis betyder det, at de første 2-3 måneder i sygedagpengeindsatsen hurtigt kan gå med, at få skabt motivation til egen mestring gennem samarbejde med arbejdsgiver, jobcenter, læger m.m.

Netop her kommer Rejseholdet ind - ud fra en betragtning om, at tidlig forebyggelse i indsatsen har en afgørende værdi. Jo tidligere håndtering, desto større motivation har medarbejderne til at mestre egen situation.

Endelig har det været et afgørende afsæt for og en central tankegang bag projektet, at Rejseholdet ikke har status af myndighed, hvilket skal skabe det bedst mulige udgangspunkt for udviklende og motiverende samtaler.

1.3 Oprids af resultater og erfaringer

I det følgende gives et kort oprids af erfaringer og resultater siden projektstart d. 1. september 2020. Rejseholdet har pr. ultimo juni 2021

- været i kontakt med 141 unikke medarbejdere
- været i kontakt med 59 forskellige virksomheder – offentlige som private
- opnået god respons fra brugerne via telefonisk spørgeskemaundersøgelse:
 - 10 ud af 11 svarer, at de i høj grad/i nogen grad tænker anderledes om deres situation efter samtale med Rejseholdet.
 - 10 ud af 11 svarer, at det i høj grad har været en fordel at kunne have en samtale med Rejseholdet - fremfor kun med den daglige leder.
 - 8 ud af 11 brugere svarer, at de i høj grad har fået større viden om egen trivsel.
 - 7 ud af 11 brugere svarer, at de via henvendelse til Rejseholdet i høj grad/i nogen grad har fået redskaber til at håndtere deres symptomer.
 - Samtlige brugere mener, at der er behov for en indsats som Rejseholdet på permanent basis.
 - Brugere oplever rejseholdet som en god og kompetent sparringspartner, som sætter sig grundigt ind i den enkeltes situation og gerne vil finde frem til den bedste løsning. Brugere føler sig trygge og oplever, at de får konkrete værktøjer med fra forløbene, der bliver anvendt efterfølgende.
- opnået god respons fra såvel offentlige som private virksomheder, der i høj grad oplever, at Rejseholdet kan få løst op for nogle ting, som arbejdsgiver/ledere kan have svært ved at tale med medarbejderne om.
- systematisk udarbejdet fagligt kvalificerede økonomiske skøn - i relation til samtlige afsluttede borgerforløb - over kommunale besparelser i forlængelse af indsatsen.

Endelig skal det påpeges, at på trods af at Corona/Covid19 har udgjort en markant barriere i forhold til Rejseholdets aktiviteter, så er det alligevel lykkedes at gennemføre et stort antal samtaleforløb og ligeledes etablere kontakt til en lang række virksomheder i såvel privat som offentligt regi.

2 Rejseholdets organisering og samarbejdspartnere

Rejseholdet er tilknyttet Jobcenter Sønderborg og har et tæt samarbejde med Sygedagpengeafdelingen, men har ikke myndighedsbeføjelser.

Teamet består af tre medarbejdere:

- en fysioterapeut
 - med mangeårig erfaring som arbejdsmiljøkonsulent i myndighedsrolle og i private virksomheder
- en socialrådgiver
 - med erfaring indenfor Børn & Familie, Borgerservice, Udbetaling Danmark, samt job som jobrådgiver i sygedagpengeteamet
 - med ledelseserfaring, hvilket giver viden til gavn for såvel ledere som medarbejdere, som Rejseholdet har kontakt med
- en projektleder
 - med mangeårig erfaring inden for forskellige sociale ydelser med borgersamtaler samt erfaring fra sygedagpengeteamet som jobrådgiver og faglig koordinator
 - med bred erfaring med borgere på forskellige sociale ydelser og med et bredt samarbejde både med offentlige og private virksomheder
 - med uddannelse som certificeret coach og stresscoach.

Teamsammensætningen betyder, at Rejseholdet kan håndtere en lang række problematikker via viden indenfor

- bevægeapparatet, de fysiske helbredsmæssige udfordringer både i egen fysiske tilstand og i arbejdsfunktionen.
- psykologiske aspekter og work-life-balance emner
- tværfagligt kommunalt samarbejde
- private og offentlige virksomheders HR-indsats
- samtalen med coachende redskaber.

2.1 Opsøgende, tværgående indsats

Rejseholdet har været yderst aktive når det gælder promovning og opsøgende arbejde i forhold til samarbejdspartnere, hvilket foreløbig (ultimo juni 2021) har resulteret i, at 59 private og offentlige virksomheder har haft kontakt til indsatsen.

Teamet har et klart fokus om at sikre samarbejde på tværs af social-, sundheds- og beskæftigelsesområderne i Sønderborg Kommune. Som det ses ovenfor, er der tale om særdeles rutinerede projektmedarbejdere med en bred indsigt og jobberfaringer fra de respektive områder,

hvilket sikrer formel viden og indgangsvinkler til andre tilbud og indsatser i kommunen på tværs af forvaltninger og sektorer.

Herudover er der etableret god kontakt til tre praktiserende læger, én fysioterapeut og én kiropraktor, hvilket resulterer i et stigende antal henvisninger til Rejseholdet også fra den kant.

” *Rejseholdets indsats skal være med til at tømme venteværelserne*
/Projektleder for Rejseholdet, Lone Steensbeck

Endelig skal det nævnes, at Rejseholdet også har etableret et fint samarbejde med faglige organisationer i Sønderborg Kommune. Der henvises således til Rejseholdet fra FOA¹ Sønderjyllands Facebookside. Der har ligeledes i BUPL-regi været afholdt oplæg for TR'er og AMR'er på dagtilbudsområdet, og der er planer om yderligere samarbejde fremadrettet.

3 Hvad er og hvem anvender Rejseholdet?

Rejseholdet er et tværfagligt team, hvis indsats kort kan beskrives således:

- Afklaring af, hvad der belaster medarbejdere og tager deres energi
 - Det være sig fysisk, psykisk, i relation til trivsel - derhjemme eller på arbejde.
- Fokus er på hjælp til selvhjælp – til at få gjort noget ved det.
 - Der tilbydes uforpligtende, uvildig og anonym samtale.
- Indgangsvinklen er at fastholde medarbejderen i arbejde, så fravær undgås.

Rejseholdet afholdt første samtale d. 31. august 2020, hvilket vil sige, at Rejseholdet for nuværende har været i gang i ti måneder. Ultimo juni 2021 er der gennemført samtaleforløb med 141 borgere.

Nogle borgere har gennemgået flere samtaler², og der har ligeledes været mail-/telefonkorrespondance med nogle borgere samt walk-and-talk møder.

Rejseholdet har i perioden frem til ultimo juni således afholdt 209 fysiske møder, 146 telefonske samtaler, 33 mailkorrespondancer og 74 øvrige møder (hvilket for langt størstedelens vedkommende har været walk-and-talk møder).

Det skal ligeledes påpeges, at i den forgangne periode kan man konstatere, at Rejseholdet har sendt 15 sager (ud af de 141) videre i sygedagpengeafdelingen – og heraf er 10 af sagerne ude af sygedagpengesystemet igen (borgerne er raskmeldte). Det peger på en mulig tendens til, at Rejseholdets indsats kan have en forebyggende, afkortende effekt selv ved de borgere, som ikke undgår et sygedagpengeforløb. Dette har dog ikke været genstand for nærmere ana-

¹ Det forventes endvidere, at der i løbet af sensommeren kommer en artikel om Rejseholdet på FOAs hjemmeside.

² Der har været en tommelfingerregel om, at borgere maksimalt fik 3 samtaler, hvilket meldes aktivt ud af Rejseholdet, men der har været undtagelser, hvor der er gennemført flere samtaler, hvis Rejseholdet har vurderet, at det fagligt gav mening.

lyse af Cabi i denne første halvdel af projektet, (hvor der i stedet har været fokuseret på de borgerforløb, hvor man helt har undgået, at de røg over i sygedagpengesystemet). Imidlertid vil Cabi sammen med Rejseholdet i den kommende projektperiode – frem mod projektudløb i 2022 – også have dette som opmærksomhedspunkt, da det potentielt kan være endnu en afledt gevinst ved den tidlige indsats.

I den sammenhæng skal det ligeledes nævnes, at det i sygedagpengeafdelingens regi også har været nævnt, at der kan være tendenser til færre sygemeldte fra SOSU-området, hvilket er interessant, da det jo er ét af de områder, som Rejseholdet har særligt fokus på. Det skal igen understreges, at dette ikke har været genstand for analyse i indeværende periode, men at der vil blive set nærmere på det i den resterende del af projektperioden.

3.1 Henvisninger

Rejseholdet har opgjort, hvor henvendelserne er kommet fra i 3 hovedoverskrifter:

- Arbejdsgiver
- Medarbejder
- Læge.

Antallet af henvisninger fordeler sig således:

Henvisninger	Antal
Arbejdsgiver	99
Medarbejder	36
Læge	6
I alt	141

3.2 Henvendelsesårsag

Rejseholdet har inddelt henvendelsesårsager i fire overskrifter – nemlig:

- Sociale/familiære (fx tabt arbejdsfortjeneste jf. servicelovens § 42)
- Fysiske (bevægeapparatet)
- Psykiske (stressrelaterede reaktioner, arbejdsbelastning, private omstændigheder, hvor der er behov for en coachende tilgang til mestring af aktuel situation)
- Øvrige (alm. råd og vejledning - fx vejledning om efterlønsordninger, seniorpension m.m.)

Antallet af henvendelser fordeler sig således:

Henvendelsesårsag	Antal
Fysisk	39
Psykisk	83
Sociale/Familiære årsager	16
Øvrige årsager	3
I alt	141

3.3 Indsats

Rejseholdet har inddelt indsatser i forlængelse af borgerforløbene i fire overskrifter – nemlig:

- Coachende samtale (behov for coachende tilgang for egen mestring af aktuel situation)
- Råd og vejledning (§ 56, efterlønsmuligheder, delpension, guidning til muligheder økonomisk)
- Hjælpe midler (øgning af funktionsevnen med hjælpemidler)
- Tværfaglig indsats, som kan sammenlignes med den coachende samtale, men som derudover kræver tværfagligt samarbejde for at kunne lykkes på alle parametre.

Antallet af indsatser fordeler sig således:

Indsats	Antal
Coachende samtale	111
Råd og vejledning	27
Hjælpe midler	1
Tværfaglig indsats	2
I alt	141

3.4 Virksomhedssamarbejdet

Rejseholdet har haft en systematisk indgangsvinkel til at finde frem til potentielle samarbejdspartnere. Det har fra begyndelsen været meningen, at ældreplejen var et særligt fokusområde. Men ellers er der i forhold til prioritering af, hvem Rejseholdet skulle tage kontakt til, bl.a. blevet set på de kommunale udgifter til refusion på sygedagpengeområdet. Dette er sket ud fra

en betragtning om, hvor der ville være størst muligt potentiale for at høste gevinster fra kommunens side i forhold til tidligt at forebygge sygefravær.

For nuværende (ultimo juni 2021) indgår 59 virksomheder i samarbejde med Rejseholdet. Hvis de virksomheder, som Rejseholdet har kontaktet, har indvilget i samarbejde, har der typisk været tale om præsentation på ledermøde - ofte med repræsentation fra medarbejdersiden i form af TR/AMR-repræsentanter. Sidenhen er der så sket fremlæggelse på personalemøder. Herefter har det været muligt for medarbejdere at tage kontakt til Rejseholdet på egen hånd - og i nogle tilfælde er det sket ved indirekte kontakt via arbejdsgiver (efter accept fra medarbejderen).

37 ud af de 59 virksomheder er private (svarende til 63 %). Dette dækker over en række forskelligeartede virksomheder, hvor hovedparten udgøres af produktionsvirksomheder - der er dog også virksomheder fra bygge- og anlæg, detailhandel, undervisning m.v.

De resterende 22 virksomheder (svarende til 39 %) er offentlige (kommunale/regionale). Hovedparten af de offentlige samarbejdspartnere er at finde indenfor Sundhed og omsorg (ældrepleje), men der er ligeledes virksomheder indenfor Vej og Park, Psykiatrien i Region Syd samt SOSU-uddannelsen, for blot at nævne nogle eksempler.

Hvis man ser på størrelsen af virksomhederne, så fordeler de sig således:

Antal ansatte i virksomhed	Antal
0-10	4
11-49	12
50-249	34
250+	5
Vides ikke	4

4 Hvad siger brugerne og virksomhederne om Rejseholdet?

Cabi har gennemført en mindre spørgeskemaundersøgelse med 11 borgere, som alle har været i samtaleforløb ved Rejseholdet og har givet samtykke til, at Cabi måtte gennemføre mini-interviews med dem.

Endvidere har Cabi foretaget telefoninterviews med ledere/HR-repræsentanter fra to private virksomheder og to offentlige enheder, der indgår i samarbejdet med Rejseholdet.

Endelig har Cabi haft løbende kontakt til projektlederen for Rejseholdet.

I følgende afsnit gennemgås tilbagemeldingerne fra spørgeskemaer og interviews.

4.1 Spørgeskema til brugere af Rejseholdet

Spørgeskemaundersøgelse er foreløbig gennemført med 11 borgere³, som alle har været i samtaleforløb ved Rejseholdet. Undersøgelsen vil blive udbygget med minimum 10-15 borgerbesvarelser yderligere inden projektudløb i 2022.

Spørgeskemaundersøgelsens besvarelser ligger som bilag til dette midtvejsnotat.

Der er tale om spørgsmål, der kan besvares med *I høj grad, I nogen grad, I mindre grad, Slet ikke eller Ved ikke*.

Tilbagemeldingerne fra brugerne i spørgeskemaet kan opsummeres således:

- 8 ud af 11 brugere svarer, at de i høj grad har fået større viden om egen trivsel via kontakten til Rejseholdet, (de 3 resterende svarer i nogen grad)
- 10 ud af 11 svarer at de i høj grad/i nogen grad tænker anderledes i forhold til deres situation efter samtale med Rejseholdet, (heraf svarer 5 i høj grad)
- 10 ud af 11 svarer, at det i høj grad har været en fordel at kunne have en samtale med Rejseholdet - fremfor kun med den daglige leder
- 7 ud af 11 brugere svarer, at de via henvendelse til Rejseholdet i høj grad/i nogen grad har fået redskaber til at håndtere deres symptomer (fx ubehag, smerte og stress), så de er mindre begrænsede i, hvad de kan gøre
- 6 ud af 11 brugere svarer, at de via Rejseholdet er blevet opmærksomme på, hvor vigtigt det er, at de selv handler forebyggende (fx i forhold til kost, motion, øvelser, smertetackling).

I spørgsmål 5 spørges borgerne om, hvorvidt de tænker anderledes i forhold til håndtering af deres situation efter samtale med Rejseholdet? 5 borgere giver udtryk for, at det gør de i høj grad, mens 5 svarer ”i nogen grad”. En enkelt borger har svaret ”slet ikke”, men dette skyldes, at der i forløbet var tale om vejledning i forhold til omskoling/karriereskift.

4.1.1 Citater fra brugerne om Rejseholdet

Ud over besvarelser af de enkelte spørgsmål i spørgeskemaet har brugerne også haft mulighed for at komme med kvalitative inputs om deres holdning til Rejseholdet.

Brugerne påpeger, at

³ Spørgeskemaet er blevet gennemført af 6 kvinder og 5 mænd. 8 ud af 11 af respondenterne er 40+ år - og heraf er 5 respondenter 50+ år. 4 af respondenterne arbejder i det private, mens de resterende 7 arbejder i det offentlige.

- ” Rejseholdet har lært mig, hvor vigtigt det er, at jeg selv kan sige fra, når det er ved at blive for meget /Kvinde fra det offentlige
- ” Rejseholdet har hjulpet mig videre i forhold til rundbordssamtaler med egen leder om, hvad jeg kan varetage og ikke varetage mere. /Kvinde fra det offentlige
- ” Rejseholdet er neutrale, så de kan snakke om tingene på en anden måde. De kan vinkle den på en anden måde. Det er en meget positiv ting. /Mand fra det offentlige
- ” Jeg tager det med fra samtalerne med Rejseholdet, at jeg er blevet mere bevidst om at undgå de gener, jeg har. Min ryg er slidt, og jeg har fået idéer til, hvordan jeg kunne undgå træk, tunge løft og andre arbejdsopgaver, der belaster min ryg for meget. Jeg tilrettelægger min arbejdsdag på en anden måde nu. Det betød noget at have en fra rejseholdet med i samtaler med min virksomhed. Tror ikke vi var nået frem til den gode løsning uden hjælp fra Rejseholdet. Jeg var skeptisk, da jeg gik ind, men meget positiv, da jeg gik ud. /Mand fra det private
- ” Det har været godt med Rejseholdet. Der var mange muligheder, som jeg ikke kendte til. Det havde de styr på. (...) Mit job var hårdt, og jeg fik flere og flere sygedage. Rejseholdet hjalp mig til at se, at jeg kunne blive omskolet. Det var lidt svært at gå på SU, men nu laver jeg noget, der er knap så fysisk, men er stadig med ”i marken”. Det er jeg glad for. /Mand fra det private
- ” Jeg har fået fantastiske redskaber til at tackle min situation. Jeg har været låst i nogle tanke- og handlemønstre. (...) De to samtaler jeg har haft, har gjort rigtig, rigtigt meget for at få mig til at se, hvad jeg selv kan gøre for at få det godt. Og jeg har lært at lukke af for nogle ting og åbne op for andre (...) Nu lever jeg i stedet for blot at overleve (...). /Kvinde fra det offentlige.

4.1.2 Observationer i forhold til Rejseholdets samtaleforløb med brugerne

I telefoninterviews med brugerne fremstår det tydeligt, at der er stor tilfredshed med Rejseholdet. Brugerne er generelt positive overfor den coachende tilgang, som Rejseholdet anvender. De giver udtryk for, at der bliver taget hånd om de udfordringer, som der er behov for at snakke om, og desuden nævner mange af brugerne, at de får konkrete værktøjer med fra samtalerne. Her refereres der ofte til de teknikker og specifikke dokumenter, som Rejseholdet anvender. Adskillige brugere giver udtryk for, at de kan tage disse dokumenter frem igen med jævne mellemrum, hvis de har brug for at minde sig selv om, hvad det er, de skal gøre – eller hvilken motivation de har for at holde fast i deres adfærdsændring.

Idet de telefoninterviews, der er blevet udført, alle er udført 2-3 måneder efter indhentelse af samtykke til Cabis kontakt, er det umiddelbart en god indikator på, at der er tale om en adfærdsændring, der så at sige ”har sat sig”. Cabi har i flere tilfælde ligeledes spurgt brugerne ind til, om der har været ”tilbagefald” i forhold til sygemeldinger, hvilket er blevet afkræftet.

Denne kontrol for, om der har været tilbagefald, er ikke uvæsentlig, set i relation til den måling af besparede sygedagpengeudgifter, som Rejseholdet udarbejder i forbindelse med samtlige borgerforløb. Cabi vurderer således, at det er sandsynliggjort, at Rejseholdet sparer Sønderborg Kommune for udgifter i omegnen af det beløb, som er estimeret af Rejseholdet.

” *Jeg har fået hjælperekskaber til, hvordan jeg kan få min hverdag til at hænge sammen. Jeg kan se min hverdag helt anderledes. Efter at have snakket med Rejseholdet kan jeg tackle tingene, så det ikke stresser mig unødvendigt. /Kvinde fra det offentlige*

Flere borgere giver udtryk for, at de gør brug af Rejseholdets værktøjer efter endt forløb. En borger fortæller i telefoninterview, at hun med visse mellemrum tager en tegning frem (som hun har lavet under forløb med Rejseholdet), der illustrerer, hvad hun har brug for at fokusere på i sit arbejde for ikke at ryge tilbage i en stresstilstand. Dette har en afgørende virkning for hende. Det går igen i flere interviews, at de visuelle virkemidler, som Rejseholdet anvender, virker rigtigt godt for medarbejderne.

Rejseholdet har i det hele taget et stærkt fokus på, at borgerne selv føler, at de tager teten i forhold til eget liv – og netop dette bliver gengivet af flere borgere i telefoninterviews. Flere brugere giver udtryk for, at de har været glade for samtalen med Rejseholdet og i højere grad føler, at de ”selv er med”, hvis det fx udmønter sig i en rundbordssamtale. I givet fald vil Rejseholdet have hjulpet borgeren med at lave et ”talepapir” i forhold til rundbordssamtalen – og tilbyder desuden at sidde med som bisidder.

Det er Cabis vurdering, at dette er med til at skabe grundlag for et mere ligeværdigt møde mellem borger og Jobcentret ved rundbordssamtalen – et møde, som borgeren kan være bekymret for og føle sig uden for indflydelse på.

I enkelte tilfælde har medarbejdersamtaleforløb med Rejseholdet udmøntet sig i en afklaring af, at der skal ske et jobskifte. Der er således ikke tale om fastholdelse for enhver pris på den aktuelle arbejdsplads. Dette sker ud fra en betragtning om, at det kan få positiv betydning for medarbejdernes trivsel i næste job – og motivationsmæssigt betyder det, at borgerne selv har taget et ansvar og fået en bevidsthed om, hvilket arbejdsmarked de trives i.

I andre tilfælde er det blevet klart, at medarbejderen faktisk vil kunne fortsætte på arbejdspladsen, men måske på ændrede vilkår – fx med ændring af arbejdsopgaver (lettelse i forhold til administrative forpligtelser/bøvl eller klar udmelding til kollegerne om adfærdsmønstre, eksempelvis dårlige dage pga. tendens til ondt i hovedet e.l.). Der kan også være tale om omlægning af stilling fra fuldtid til deltid - eller måske ligefrem en omskoling via virksomhedsrevalidering til en anden funktion i samme virksomhed.

De mange forskellige eksempler, der her refereres til, vidner om, at der er tale om en individuel tilgang til hver enkelt borger med henblik på at finde den rette løsning for netop denne medarbejder. Dette bliver modtaget særdeles godt af borgerne, som føler at de bliver hørt, set og anerkendt i samtalerne med Rejseholdet.

Alt i alt giver brugerne udtryk for,

- at der er høj tilfredshed med Rejseholdet, som skaber en tryk atmosfære med mulighed for positiv udvikling
- at de føler, at de kan være åbne, og at der bliver lyttet til deres udfordringer - og at det er godt at have et "neutralt rum" at kunne tale med Rejseholdet i
- at de visuelle virkemidler, som Rejseholdet bruger, fungerer rigtigt godt – og for flere brugeres vedkommende bliver værktøjer med fordel anvendt (efter behov) efter endt forløb
- at den coachende stil er god – flere brugere giver udtryk for, at der bliver lyttet til dem, og deres udfordringer bliver anerkendt, men samtidig agerer Rejseholdet en slags "kritisk ven", hvilket ses som noget positivt.

4.2 Hvad siger virksomhederne om Rejseholdet?

Cabi har interviewet to repræsentanter fra private virksomheder og to repræsentanter fra det offentlige (ældreplejen) – og der er positive tilkendegivelser fra alle fire.

4.2.1 Citater fra virksomhederne

I det følgende er der citater fra de fire repræsentanter:

- ” Vi er glade for samarbejdet med Rejseholdet - og deres indsats passer godt ind i det fokus vi allerede har på fastholdelse og trivsel i OJ Electronics.
Vi opfordrer medarbejderne til, at hvis du har brug for at snakke med én (red.: anonymt), så er det en mulighed at tage kontakt til Rejseholdet.
Vi tror på, at det kan være med til at fange nogle ting tidligere, så vi kan undgå nogle længerevarende sygeforløb. /Lone Gloy, Production Manager, OJ Electronics
- ” Rejseholdet kunne gå ind nogle steder, hvor vi som arbejdsgiver ikke lige kan. De kan trykke lidt på navlen, hvor det måske gør lidt ondt. (...) Flere på værkførerkontoret har bemærket det – der er virkelig sket noget med medarbejderne. (...) Vi kan se en effekt på sygefraværet, som er faldende – nogle har fået et wake-up-call og er blevet mere motiverede og udviser mere arbejdsglæde. /Birthe Lerris, HR Assistant, Frontmatec Kolding A/S
- ” Hos os var indgangsvinklen til samarbejde med Rejseholdet en bekymring om mistrivsel blandt nogle af medarbejderne i hjemmeplejen. Rejseholdet kan stille nogle andre spørgsmål, som man som leder ikke kan tillade sig. De har haft god dialog med og hjulpet medarbejderne med at få nogle personlige redskaber – fx hvad man kan gøre for ikke at blive udbrændt. Jeg synes, at det har været rigtigt godt. / Anders Peder Sejrup Christensen, Daglig leder, Hjemme- og sygeplejen Distrikt Alssund
- ” Vi har traditionelt set haft en del fravær, men siden januar har vi været det distrikt, som har det laveste fravær – det er vi stolte af. Vi startede fx med 10-12 % og er nu nede på 3-4 % fravær i vores gruppe. Jeg tænker helt klart, at Rejse-

holdet har haft en finger med i spillet i forhold til det. /Karina Petersen, Daglig leder, Hjemme- & sygeplejen Alssund (Sydgruppen).

4.2.2 Observationer i forhold til Rejseholdets virksomhedssamarbejde

Det har været et gennemgående tema med samtlige virksomheder, at det ses som en stor værdi, at Rejseholdet kan tage hånd om nogle ting, som arbejdsgiver kan have svært ved at håndtere. Og efterfølgende har Rejseholdet bidraget til at finde frem til løsninger, medarbejder og ledelse i fællesskab (evt. med Rejseholdet som bisidder).

Der kan være tale om en lang række forskelligartede udfordringer og problematikker for medarbejderne, men det skal også nævnes, at der ofte kan være tale om konkrete dagligdags problematikker (fx i forhold til IT-bøvl e.l.), der kan "bygge sig op" hos en medarbejder og så at sige få "korthuset til at falde sammen". Her er det erfaringen, at med forholdsvis små indgreb med fokus på løsning af konkret bøvl kan man komme langt - fx coaching fra Rejseholdets side og dialog med arbejdspladsen.

Dette går fint i spænd med Cabis løbende drøftelser med projektlederen for Rejseholdet, hvor det er blevet understreget, at det har en afgørende betydning, at medarbejderen ikke taber momentum i forhold til selv at håndtere en ellers "fastlåst situation". Dette giver sig udtryk i samtalerne med medarbejderne, hvor der er fokus på en coachende tilgang, hvor det handler om at "spille medarbejderne gode", så de kan medvirke til at finde frem til løsninger i forhold til egen situation.

Endelig er der i flere tilfælde en observation blandt virksomhedsrepræsentanterne af markant ændret adfærd blandt medarbejderne efter Rejseholdets indsats - samt en tro på, at det har en virkning i forhold til øget trivsel og lavere sygefravær.

Alt i alt giver virksomhederne udtryk for,

- at Rejseholdet er et godt tilbud, der er med til at gøre en forskel for medarbejderne; ikke mindst fordi der bliver skabt en "neutral zone" til dialog mellem Rejseholdet og borgeren, men hvor virksomhederne ofte (med medarbejdernes accept) inddrages efterfølgende
- at virksomhederne kan iagttage en positiv adfærdændring hos medarbejderne efter endt samtaleforløb ved Rejseholdet - og i nogle tilfælde en tydelig effekt i form af lavere sygefravær
- at Rejseholdet letter byrden for virksomhederne i forhold til temaer/emner, som medarbejderne har problemer med, som kan være svære at håndtere for ledelsen/HR i det daglige.

5 Kvalificerede skøn på besparelser

Rejseholdet har i samtlige samtaleforløb (på hver enkelt, afsluttet case) lavet et fagligt, kvalificeret skøn over, hvad indsatsen kan forventes at have af økonomiske konsekvenser.

På baggrund af udregninger fra staben i Jobcenteret i Sønderborg Kommune tager Rejseholdet afsæt i, at nettoudgiften (dvs. fraregnet statsrefusion) for kommunen for en (fuldtids-) borger på sygedagpenge er 9.000 kr. pr. måned. Hermed også sagt, at de måneder (ud over den første måned, som er arbejdsgiverbetalt), hvor Rejseholdet med deres indsats kan medvirke til, at borgeren undgår sygemelding, vil være en besparelse for kommunekassen.

Det er i overvejende grad denne indgangsvinkel på sygedagpengebesparelser, som har ligget til grund for Rejseholdets skøn. Der har imidlertid også været sager, som har omfattet fastholdelse af medarbejdere (fx på nedsat tid) fremfor overgang til seniorpension, hvilket ligeledes er en besparelse for kommunen. Alle sager er dog set i relation til den individuelle situation, som borgeren står i - med henblik på at finde frem til den bedst mulige løsning - så en kommunal besparelse ikke har været et formål i sig selv.

Det er Cabis erfaring, at det er særdeles vanskeligt at lave sådanne udregninger, da der er tale om et hypotetisk scenarie, hvor man i virkeligheden forsøger at redegøre for, hvad der ville være sket, hvis IKKE Rejseholdet havde været inde over det pågældende forløb.

Rejseholdets skøn sker imidlertid på baggrund af kvalificerede udregninger fra staben samt på baggrund af mangeårig faglig erfaring fra området. Rejseholdet skønner på den baggrund, at den samlede økonomiske besparelse i de første 10 måneder af projektet løber op i ca. 3,5 millioner kroner.

Cabi har kun foretaget få stikprøvegennemgange af de økonomiske skøn og har således ikke gennemgået samtlige 141 borgerforløb i dybden. I indeværende evalueringsrapport går Cabi derfor ikke ind i en vurdering, om Rejseholdets skøn ligger på et retvisende niveau. Cabi anerkender dog fuldt ud tilgangen til den skønsmæssige vurdering af besparelser som en særdeles god, struktureret og systematisk metode, hvilken anses som nødvendig for at kunne sandsynliggøre, hvilken økonomisk gennemslagskraft projektet har. Dette kan således i høj grad medvirke til, at man har et pejlemærke, såvel administrativt som politisk ledelsesmæssigt, i forhold til de konkrete økonomiske konsekvenser og gevinster ved Rejseholdets indsats.

Cabi vil i 2. projektperiode indgå i tæt sparring med Rejseholdet med henblik på at komme frem til et så retvisende økonomisk skøn som muligt.

5.1 Besparelser for virksomhederne

Én ting er dog at kigge på besparelserne ud fra Sønderborg Kommunes synsvinkel – en anden synsvinkel er virksomheden selv. En tidlig, forebyggende indsats fra Rejseholdets side kan således medvirke til, at arbejdsgiver sparer en arbejdsgiverperiode (30 dage), når medarbejderen fastholdes og undgår en sygemelding. Desuden skal arbejdsgiver ikke bruge tid og ressourcer til vikardækning eller "belaste" øvrige medarbejdere med ekstra arbejdsopgaver ved en kollegafravær.

Gennem fastholdelse af en medarbejder undgås således udgifter til ny ansættelse, oplæring m.m. Derfor kan Rejseholdets indsats også ses ind i en kontekst om, at det skaber goodwill i forhold til kommunens indsats overfor såvel offentlige som private virksomheder, i og med at

der skabes grundlag for konkrete besparelser - også for virksomhederne - som følge af Rejseholdets indsats.

Netop dette anerkendes også i de fire interviews, Cabi har afholdt med virksomhedsrepræsentanterne.

5.2 Medarbejderens gevinst

Endelig er der dem, det hele drejer sig om, nemlig borgerne/medarbejderne, som kommer i berøring med Rejseholdet. Som det ses i afsnit 4, påpeger flere medarbejdere, at samtaleforløbet og kontakten til Rejseholdet har haft afgørende betydning for dem og deres videre forløb. For flere borgere har det betydet, at man har kunnet undgå et sygdomsforløb med deraf følgende risici.

Nogle borgere har fundet ud af, at de må sadle om i forhold til deres karriere for at undgå nedslidning eller for at genfinde motivationen. Andre har (måske med støtte fra Rejseholdet) fået taget hul på nogle svære samtaler med ledelsen på deres arbejdsplads, så man kan få taget hånd om de problematikker, som tærer på én i det daglige.

Vi ved, at længerevarende sygdomsforløb medfører en risiko for at miste jobbet og falde ud af arbejdsmarkedet, så det at borgerne - i kølvandet på samtaleforløb med Rejseholdet - giver udtryk for, at de føler, at de har fået teten tilbage i forhold til dialog med arbejdspladsen og mod på at finde løsninger, er i sidste instans en stor gevinst for borgeren selv.

6 Konklusion – halvvejs i projektet

Alt i alt har erfaringerne fra Rejseholdet været altovervejende positive. Tilbagemeldingerne fra såvel brugerne (medarbejderne) som virksomhederne (såvel private som offentlige) peger på en stor tilfredshed med, og et udpræget behov for, en indsats af Rejseholdets karakter.

Rejseholdet opleves af såvel brugere som virksomheder som en særdeles kompetent aktør, der er i stand til at medvirke til at finde brugbare løsninger på medarbejderniveau. Og flere medarbejdere, som har indgået i samtaleforløb, beretter, at de med fordel anvender værktøjer, som de har fået med fra forløbene.

Der er således flere ting, der peger på, at Rejseholdets indsats medvirker til en medarbejdermæssig adfærdændring, der så at sige "har sat sig".

I interviews med borgere, som har været i samtaleforløb, bliver der i flere tilfælde givet udtryk for, at borgerne føles, at de i højere grad har fået teten tilbage i forhold til sygeforløbet og eget liv. Helt konkret går de også mere forberedte ind med konkrete forslag i fx rundbordsamtaler og får hermed en mere aktiv rolle, hvilket har en særdeles motiverende effekt. Det opleves også som positivt og tryghedsskabende, at Rejseholdet i den sammenhæng stiller sig til rådighed for at være (og i flere tilfælde har deltaget som) bisidder. Det er dog – set fra Rejseholdets side – væsentligt, at det er borgeren, som har teten på mødet, så Rejseholdet fungerer i høj grad som backup og sikkerhed for borgeren.

Det er Cabis vurdering, at dette er med til at skabe grundlag for et mere ligeværdigt møde mellem borger og Jobcenter ved Rundbordssamtalen – et møde, som borgeren kan være bekymret for og føle sig uden for indflydelse af.

Cabis telefoninterviews med brugerne peger i retning af, at der ikke sker "tilbagefald" på kort sigt for medarbejderne, når det gælder sygefravær. Denne kontrol for, om der har været tilbagefald, er ikke uvæsentlig, set i relation til den måling af besparede sygedagpengeudgifter, som Rejseholdet udarbejder i relation til samtlige borgerforløb.

Rejseholdets fagligt baserede, økonomiske skøn på besparelser på sygedagpengeområdet er en systematisk og struktureret tilgang, der vurderes at være en fordel i forhold til at kunne kortlægge gevinsterne ved indsatsen. Cabi vil i anden halvdel af projektet medvirke til at kvalificere udviklingen af denne metode yderligere.

Noget tyder på, at Rejseholdets tidlige indsats - ud over at forebygge at borgere kommer over i sygedagpengesystemet – også kan medvirke til at forkorte sygedagpengeforløb, der ikke kan undgås. Dette vil ligeledes blive undersøgt nærmere i 2. periode af projektet.

I forhold til 2. projektperiode anbefaler Cabi,

- at der arbejdes videre med de økonomiske vurderinger af kommunale besparelser i relation til samtlige forløb. Cabi vil i denne sammenhæng agere sparringspartner og "kritisk ven".
- at der ses nærmere på den "røde tråd" mellem Rejseholdet og Sygedagpengeafdelingens indsats for borgere, som ryger i sygdomsforløb
- at der ses nærmere på konkrete effekter på ældreområdet (fx i form af lavere sygefravær og færre sager i sygedagpengeregii).