

Beskæftigelsesrettet rehabilitering 2014

Den nye tværfaglighed

april 2014/ Eva Holum

Er sygdom et privat anliggende?

- De første sygedagpenge – krav om inaktivitet og sengeleje
- Den 3 delte førtidspension
- Den tidligere førtidspensionsreform & arbejdsevne metoden
- Aktiv syg – og ikke længere en privatsag, men snart med økonomisk tryghed!
- Alle på arbejdsmarkedet?

Erhvervsrettet rehabilitering – de grundlæggende politiske intentioner

- Alle skal have mulighed for at realisere deres potentiale i et aktivt arbejdsliv og være en del af fællesskabet.
- Indsatsen skal være **helhedsorienteret**, sammenhængende og individuelt tilrettelagt
- **Beskæftigelse og helbred og går hånd i hånd**
- Arbejdsevne skal udvikles og ikke afprøves

Reformen en mulighed for

- Bedre generel integrering af social- og sundhedsfaglig viden
- Større mulighed for fælles at iværksætte udvikling og bruge fælles viden
- Mere effektiv brug af **sundhedsfaglig viden** og udredning
 - Den rigtige beslutning tidligst mulig
 - Udgå de unødvendige udredninger
 - Foretage de nødvendige udredninger
- Forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet
 - Arbejde er generelt sundt og rehabiliterende

Rehabilitering

En samarbejdsproces mellem en borger, pårørende og fagfolk med det formål at sikre borgeren et selvstændigt og meningsfuldt liv til trods for begrænsninger i den fysiske, psykiske og/eller sociale funktionsevne.

Rehabilitering baseres på borgernes hele livssituation og beslutninger og består af en koordineret, sammenhængende og vidensbaseret indsats

Jobcentrenes værktøjkasse

- Lov om sygedagpenge – nyt lovforslag fremlægges 7. maj
- Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats
- Lov om en aktiv socialpolitik

Sygedagpengereformen, lidt baggrund:

- næsten 90 % af alle sygemeldte bliver raskmeldte indenfor en kortere periode
- ca. 10 % af de sygemeldte har således risiko for langvarige sygemeldinger
- Heraf er ca. 5 % sygemeldte grundet diffuse lidelser og uden en klar behandlingsplan

SDP reformens politiske intentioner

1. Økonomisk sikkerhed under sygdomsforløb samtidig med at indsatsen styrkes.
2. Ressourcerne anvendes hvor der er risiko for langvarige forløb og marginalisering
3. Tidlig indsats med inddragelse af arbejdspladsen – tidlig belysning af sagen.
4. Koordineret indsats på tværs af forvaltninger

Økonomisk tryghed og styrket indsats

- Jobafklaringsforløb og tilhørende ydelse for personer, der efter 5 måneder på sygedagpenge ikke kan forlænges efter en af de gældende forlængelsesregler
- Jobafklaringsforløbet minder om ressourceforløbet og er en individuel og helhedsorienteret indsats, der skal bidrage til at udvikle arbejdsevnen.
- Ny forlængelsesregel for personer med livstruende alvorlig sygdom ud fra en konkret lægelige vurdering – ikke kun for terminale.

Nye forlængelsesmuligheder

- 1) Revalidering er overvejende sandsynlig (uændret formulering),
- 2) Det er nødvendigt at gennemføre virksomhedspraktik eller anden afklarende foranstaltning – 69 uger, (uændret formulering – bortset fra perioden som har fået + 30 uger),
- 3) Den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling – 134 uger, (uændret formulering – bortset fra perioden som har fået +30)
- 4) Kommunen har påbegyndt en sag, der skal behandles hurtigst muligt i rehabiliteringsteamet med henblik på at afklare, om den sygemeldte er berettiget til fleksjob, førtidspension eller ressourceforløb, (ændret formulering som følge af føp/fleks-reform)
- 5) En læge vurderer, at den sygemeldte har en livstruende, alvorlig sygdom (ændret formulering),
- 6) Der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskade-sikring eller lov om sikring mod følger af arbejdsskade, eller (uændret formulering)
- 7) Der er modtaget en ansøgning om førtidspension efter § 17, stk. 2, i lov om social pension (ændret formulering).

Jobafklaringsforløb – ligner ressourceforløb!

- Jobafklaringsforløbet er **uden tidsbegrænsning**, og man modtager en **ydelse, der svarer til kontanthjælpssatsen** for voksne, og **som er uafhængig af både ægtefælles og samlevers indkomst og formue**. Kontanthjælpssatsen ligger på ca. 60 procent af dagpengesatsen for ikke-forsørgere og på 80 procent af dagpengesatsen for forsørgere.
- I jobafklaringsforløbet får man en individuel tilpasset og **helhedsorienteret indsats**, som tager udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger og behov. Fokus for forløbet er, at arbejdsevnen bliver udviklet gennem en konkret og aktiv indsats.
- I jobafklaringsforløbet får man en **koordinerende sagsbehandler**, der bliver gennemgående i hele forløbet. Den koordinerende sagsbehandler sikrer, at indsatsen bliver koordineret og justeret undervejs i forhold til den sygemeldtes situation og mål og bistår med at gennemføre de indsatser, der bliver sat i værk.
- Senest to år efter at man er startet i et jobafklaringsforløb, skal kommunen mere systematisk vurdere arbejdsevnen og mulighed for at komme tilbage i arbejde.
- Et jobafklaringsforløb kan **maksimalt løbe i op til to år ad gangen**, og som udgangspunkt får man mulighed for to jobafklaringsforløb. Hvis man fortsat er uarbejdsdygtig som følge af sygdom, kan rehabiliteringsteamet – efter kontakt med den kliniske funktion i regionen – indstille, at man får et nyt jobafklaringsforløb. På den måde sikres det, at borger ikke ender i en situation uden offentlig forsørgelse.

En målrettet indsats, afstemt efter individuelle behov

Indsatsen afhænger af den sygemeldtes behov for hjælp til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Kategori 1: Forventet raskmelding inden 8 uger: ingen lovkrav til opfølgning, ligesom nu. Dem ser vi ikke i Jobcentret

Kategori 2: sygemeldte med længerevarende, men forudsigelige forløb: Indsats, hvor der er et klart fokus på tilbagevenden i job igennem gradvis tilbagevenden

Kategori 3: Sygemeldte med komplekse problemer skal hurtigst muligt have deres sag behandlet i rehabiliteringsteam.

Ny opfølgningsmodel

- Risikosager: alle sygemeldte til læge inden velkomstsamtalen
- Lægen skal blandt andet vurdere sygdommens betydning for muligheder for at arbejde.

Mulighed for fasttrack

- Både arbejdsgiver og sygemeldte kan i risikosager anmode kommunen om "fast-track".
- Opfølgning inden 2 uger efter henvendelse.

I krafttrædelse

Reglerne om revurderingstidspunktet og forlængelsesreglerne træder i kraft 1. juli 2014

Det betyder:

Personer, der mister sygedagpengene før 1. juli 2014 er omfattet af de gældende regler og sygedagpengene ophører således uden overgang til jobafklaring.

Personer der den 1. juli 2014 eller senere bliver berettiget til sygedagpenge er omfattet af de nye regler.

Personer, der modtager sygedagpenge hen over 1. juli 2014, er omfattet af forskellige regler afhængig af, om den pågældende denne dato har modtaget sygedagpenge i under eller over 22 uger i de 9 forudgående kalendermåneder

Hvis der er modtaget sygedagpenge i 22 uger eller derunder, vil den pågældende fuldt ud være omfattet af de nye regler

Hvis der er modtaget sygedagpenge i over 22 uger, vil den pågældende være omfattet af den gældende varighedsbegrænsning på 52 uger i de forudgående 18 måneder. Disse personer, vil dog samtidig være omfattet af de nye forlængelsesregler, dog kun med hhv. 39 uger og 2 gange 52 uger i forlængelsesreglerne 2 og 3.

Muligheder i henhold til LAB

- Vejledning og opkvalificering
 - Virksomhedspraktik
 - Mentorordning
 - Fleksjob
 - ressourceforløb
- Ikke behandling, men genoptræning af specifikke funktioner med et erhvervsrettet sigte – som et led i arbejdsfastholdelse*

Muligheder i henhold til LAS

Revalidering:

Revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet, således at den pågældendes muligheder for at forsørge sig selv og sin familie forbedres.

Kommunen giver tilbud om revalidering, *når alle erhvervsrettede aktiviteter efter anden lovgivning ikke er tilstrækkelige.*

Hjerneskaderehabiliteringsforløb

Formål

Hjerneskaderehabilitering har til formål at afklare i hvilket omfang og med hvilken støtte, en borger med en hjerneskade kan opnå en realistisk tilknytning til arbejdsmarkedet.

Forløb

Rehabiliteringen er en helhedsorienteret indsats, der har til formål at afklare borgerens arbejdsevne og arbejder med udvikling af borgerens personlige indsigt.

Forløbet kan indeholde:

- Indledende screening hos neuropsykolog
- Praktik på virksomhed
- Afklaring/afprøvning på værksteder eller i virksomheder
- Psykoedukation – selvindsigt og handicapforståelse
- Individuelle samtaler v. socialrådgiver, neuropsykolog/psykolog, fysioterapeut og virksomhedskonsulent
- Træning i kompenserende teknikker ift. tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- Fysioterapi
- Temaundervisning
- Arbejdspladsfastholdelse – delvis genoptagelse af arbejdet
- Test i dansk og matematik

Handicapkompenserende ordninger

- Fastholdelse af mennesker med en funktionsnedsættelse i arbejde
- Understøtte ledige i virksomhedspraktik, løntilskud og aktiveringsforløb (LAB, kap. 10-12)
- **§ 1. Lov om compensation til handicappede i erhverv:**
 - Loven har til formål at styrke og stimulere handicappede personers muligheder for beskæftigelse med det formål at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap

Hvad er et handicap?

- Et handicap er kun et handicap så længe der ikke kan kompenseres for det
- Bevægelse væk fra at se på diagnoser og handicap som sådan, og til at betragte handicap som noget, der i en given sammenhæng, måske kan kompenseres for.

Det miljørelaterede handicapbegreb

- **Funktionsnedsættelse + barriere i miljøet = Handicap**
- **Funktionsnedsættelse + Kompensation = Lige muligheder**

Hvem er målgruppen?

- Det anslås at 20% af Danmarks befolkning har en eller anden form for funktionsnedsættelse
- **Fysisk:** Nedsat syn/hørelse, bevægelseshandicap, ordblindhed m.m.
- **Psykisk:** Kognitive vanskeligheder, psykosociale handicap

De kompenserende ordninger:

- **Hjælpe midler**
- **Personlig assistance**
- Isbryderordningen
- Fortrinsadgang

Arbejdspladsindretning – hjælpemidler/arbejdsredskaber

- Formålet med hjælpemidler og arbejdspladsindretning er at gøre det muligt for person med et handicap at passe sit arbejde.
- Hjælpemidlet skal altså kompensere for funktionsnedsættelsen ved konkrete arbejdsopgaver.

LAB §74, §76 og §100

- Personlige hjælpemidler SL §112 og 113

Personlig assistance

- Formålet med personlig assistance er at gøre det muligt for
- en person med et handicap, at passe sit arbejde på trods
- af, at der er opgaver personen ikke kan udføre.

- Den personlige assistent skal altså kompensere for
- funktionsnedsættelsen ved konkrete arbejdsopgaver.

- Lov om compensation til handikappede i Erhverv §4

Personlig assistance – hvordan og hvem?

- Den personlige assistance kan gives af kollegaer eller
- ansættes som ekstra medarbejder
- Den personlige assistent assisterer med konkrete, praktiske arbejdsopgaver, eller yder en særlig støtte

Personlig assistance som særlig støtte

- Personer med psykisk eller kognitiv funktionsnedsættelse kan få assistance til:
- Skabe overblik
- Strukturere arbejdsopgaverne
- Indgå i sociale sammenhænge
- Indlæring af nye arbejdsfunktioner

Hvordan kan du bruge den viden?

- Du kan hjælpe den sygemeldte borger med at anvende ordningerne i afklaringsforløb
- Du kan bruge ordningerne som redskaber, når borgeren vender tilbage på arbejde evt. i en delvis raskmelding
- Målet er at handicapkompensation i højere grad skal medtænkes og bruges i praksis for borgere med nedsat funktionsevne

Den centrale intentioner med reformen fra 2013 – førtidspension

- Reformens overordnede mål er, at flest muligt skal i ordinært arbejde og forsørge sig selv, og at færrest muligt ender på varig, passiv forsørgelse.
- Reformen skal sikre, at der fremover er større fokus på den enkeltes ressourcer og på at udvikle den enkeltes arbejdsevne.
- Adgangen til førtidspension begrænses
 - Under 40 årige skal som udgangspunkt ikke have førtidspension – men i stedet flere ressourceforløb
 - Over 40 årige skal som udgangspunkt have et ressourceforløb inden der kan tilkendes førtidspension

Den centrale intentioner med reformen – ressourceforløb

Ressourceforløb til borgere på vej i førtidspension – 1-5 år ad gangen

- Tværfaglig sammenhængende indsats, som skal udvikle og hjælpe borgeren videre
- Fokus på borgerens ressourcer og fokus på at skabe progression for borgeren
- Fokus på at bringe de rigtige fagligheder og kompetencer i spil i indsatsen for borgeren

Ressourceforløb - personkreds

- Under 40 år – ét eller flere ressourceforløb nødvendige før, der kan tilkendes førtidspension
- Over 40 år – ét ressourceforløb før stillingtagen til førtidspension
- Førtidspensionister kan få ressourceforløb
 - Betingelse, at kommunen vurderer, at det er relevant

Målgruppen til ressourceforløb

Personer med komplekse problemer ud over ledighed

Indsats efter LAB og LAS ikke tilstrækkelig

Behov for helhedsorienteret forløb

Behov for indsats som er kombineret af efter f.eks. LAB, den sociale lovgivning i øvrigt eller sundhedsmæssige indsatser og

Længerevarende offentlig forsørgelse eller

Har været aktiveret eller revalideret uden at have øget tilknytningen til arbejdsmarkedet eller

Behov for længerevarende indsats, før der kan fastsættes et konkret beskæftigelsesmål

Den centrale intentioner med reformen – fleksjob

Fleksjobordningen målrettes, og tilskuddet omlægges.

- Flere personer med en lille arbejdsevne skal i fleksjob
- Besparelse via en omlægning af tilskuddet til personer med en høj indkomst

Fleksjob & Fastholdelsesfleksjob

- Varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen
- Dokumentation for at arbejdsevnen er forsøgt udviklet og ikke alene afprøvet
- Ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på almindelige vilkår
- + Krav om 12 måneders forudgående ansættelse på arbejdspladsen under overenskomsternes sociale kapitler eller særlige vilkår for fastholdelsesfleksjob

Rehabiliteringsteam i alle kommuner

Tværfagligt team sammensat fra fire
forvaltninger og regionen.

Beskæftigelsesområdet

Social

Uddannelse

Sundhed

Regionen:

Sundhedskoordinator

Klinisk enhed

Rehabiliteringsteam - arbejdsform

- Formål : Sikre tværfaglig koordinering og helhedsorienteret indsats
- Rehabiliteringsplanens forberedende del + attest fra egen læge
- Dialog- og koordineringsforum
- Ingen kompetence - indstiller
- Skal sikre, at sagerne er tilstrækkeligt belyst
- Beslutte, om der skal indhentes yderligere lægelige oplysninger
- Sager behandles på møder, hvor sagsbehandler og borger deltager - dialog

Rehabiliteringsteamets opgaver

- Indstiller om ressourceforløb, fleksjob og førtidspension
 - Der kan ikke klages over indstilling
 - Forvaltningen, der har kompetence på området, træffer den endelige afgørelse
 - BIF træffer afgørelse om fleksjob
 - BIF træffer afgørelse om ressourceforløb
 - SOF træffer afgørelse om førtidspension
- Indstiller om indsats i ressourceforløb
- Indstiller om opfølgning i ressourceforløb
- Indstiller til anden indsats
- Hvis indstillinger ikke følges, skal sagen forelægges for teamet på ny.

Nye regler for indhentelse af lægelige oplysninger i sager til rehabiliteringsteam

- Rehabiliteringsplanen
 - Oplysninger, som allerede indgår i kommunens sag
 - Attest fra egen læge – **der må ikke indhentes andet i den forberedende fase**
- Supplerende helbredsmæssige oplysninger
 - Rehabiliteringsteamet bestemmer
 - Rådgivning fra teamets sundhedskoordinator
 - Indhentes fra Klinisk Enhed
 - F.eks. speciallægeerklæringer

Lægekonsulenter må ikke anvendes i disse sager

Rehabiliteringsplan – i samarbejde med borger

- **Forberedende del**

- Alle sager på/til rehabiliteringsteam
- Beskrivelse af
 - Mål for uddannelse/beskæftig.
 - Ressourcer
 - Barriere
 - Praktiserende læges vurdering af den helbredsmæssige situation

- **Indsats del**

- Udarbejdes ved ressourceforløb
- Rehabiliteringsteamets indstillinger danner grundlag
- De enkelte forvaltninger træffer afgørelse om indsatspunkter
- En samlet plan for hele forløbet
 - **Ikke arbejdsprøvning - derimod udvikling af ressourcer**

Trappemodellen



Arbejdsfastholdelse i

Ordinær beskæftigelse

- Delvis syge- og raskmelding
- § 56
- Hjælpemidler og personlig assistance
- Virksomhedspraktik
- Løntilskudstilskud
- **Jobafklaringsforløb**

Revalidering

- Virksomhedspraktik
- Opkvalificering
- Uddannelse

Fleksjob/ fastholdelsesfleksjob

Ressourceforløb

Til sidst
Førtidspension

Den nye tværfaglighed:

Lad os bringe den i spil fra i dag!