

## **Eksempler på cases:**

***Herunder har vi kortfattet nogle af de cases, vi har haft i samarbejde med nogle lokale virksomheder og arbejdspladser – som eksempel på hvordan, et forløb med tidlig indsats og samarbejde om arbejdsfastholdelse, kan se ud:***

### **Case A:**

63-årig mand får tiltagende svært ved at klare sine arbejdsopgaver på lokal virksomhed (byggebranchen) grundet slid og eftervirkninger efter sygdom. Man har forsøgt at omlægge til andre arbejdsopgaver og ligeledes har borger haft personlig assistance. Det har imidlertid ikke være tilstrækkeligt til at fastholde borger i jobbet på fuld tid. Borger bliver delvist sygemeldt og i løbet af 4 måneder blev sagen beskrevet, arbejdstiden afklaret og indstillet til fleksjob.

Borger er nu godkendt til fleksjob på 14 timer pr. uge og fastholdes dermed til arbejde i virksomheden.

### **Case B:**

39 årig kvinde, ansat på fuld tid i et køkken. Har en smerteproblematik og overbelastningstilstand i sine arme og bliver sygemeldt. Der afholdes indenfor kort tid et møde på arbejdspladsen, hvor Jobcentret deltager. Medarbejdere flyttes af arbejdsgiver, til et andet køkken på arbejdspladsen, hvor hun har lettere adgang til at få hjælp af kollegaer. Jobcentret får lavet en ergoterapeutisk vurdering, herunder vurdering af om der vil være behov og mulighed for hjælpemidler. Efter ergoterapeutisk vejledning indrettes køkken-lageret anderledes, så det bedre tilgodeser medarbejderens skånehensyn. De modtager desuden andre ergonomiske anbefalinger. Der indkøbes endvidere redskaber/hjælpemidler fra arbejdsgivers side, og Jobcentret bevilliger yderligere et personligt hjælpemiddel. Dette på anbefaling i den ergoterapeutiske vurdering, hvor der skelnes mellem, dels alm. forekomne arbejdsredskaber, som arbejdsgiver vil kunne indkøbe og stille til rådighed, for alle medarbejderne, ihht. arbejdsmiljølovgivningen. Og dels personlige hjælpemidler til den konkrete medarbejder, jf. Lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.. Medarbejderen får ved ovenstående indsats, mulighed for at starte hurtigere op på sit arbejde og bliver delvis raskmeldt, og efter en kortere varig optrapningsplan, helt raskmeldt igen.

### **Case C:**

64 årig kvinde, arbejder fuld tid med administrativt arbejde. Har fået en øjensygdom som gør det svært for hende, at læse på computerskærmen og det går i væsentlig grad ud over hendes effektivitet fejlmargen i hendes arbejde. Jobcentret får lavet en vurdering af en synskonsulent,

herunder en vurdering af, om der er mulighed for hjælp eller hjælpemidler ift. dette. Medarbejderen får installeret en specialskærm, og får hjælp til opsætning af hendes computer og skærm, hvilket bevilliges af Jobcentret. Det afhjælper problematikken og medarbejderen kan igen udføre sit arbejde, på optimal vis.

#### **Case D:**

60 årig kvinde, arbejder med rengøring, fuld tid. Hun har fået kroniske sygdom i sine håndled og afventer en eventuel operation (vurdering heraf ligger over et halvt år ude i fremtiden). Der justeres lidt på hendes opgaveportefølje. Jobcentret iværksætter ergonomisk vejledning og vurdering. Medarbejder får nye rutiner indført ud fra den ergonomiske vejledning. Arbejdsgiver indkøber 2 redskaber, ud fra den ergonomiske anbefaling. Hun bevilliges desuden et personligt hjælpemiddel af Jobcentret. Tilsammen gør dette at medarbejderen fortsat kan udføre sit arbejde, frem til eventuel operation eller anden behandling. Ville formentlig ellers have været enten helt eller delvis sygemeldt, og der forebygges yderligere forværring og belastning af hendes helbred.