



PROJEKTANSÖKAN SÄNKT SJUKFRÅNVARO

Sammanfattning

Arbetet med att minska sjukfrånvaron ingår i förvaltningens ordinarie arbete. Enheterna arbetar, med stöd av personalavdelning och i samverkan med försäkringskassa, företagshälsovård och fackliga organisationer, på olika sätt med att minska sjukfrånvaron som under år 2008 i genomsnitt har varit 9,3 procent.

Under år 2008 ändrades reglerna för rätten till sjukpenning. Förändringen kan sägas innebära krav på en effektivare process där samverkansparterna (medarbetare med eventuella fackliga företrädare, arbetsgivare, försäkringskassa och företagshälsovård) snabbare behöver bedöma behov och finna lämpliga åtgärder.

Mot bakgrund av de förändrade sjukförsäkringsreglerna vill förvaltningen under det kommande året fokusera åtgärder för att minska antalet långtidssjuka. Projektet ska med utgångspunkt i stadens gemensamma rehabiliteringsprocess arbeta för att målgruppen återgår i ordinarie arbete eller på annat sätt avslutar rehabiliteringsprocessen inom sex månader från första mötet. Förvaltningen bedömer att det i målgruppen (medarbetare som har varit heltidssjukskrivna i över ett år) ingår cirka 100 personer från samtliga verksamhetsområden.

För att förstärka det arbete som tidigare har bedrivits med denna grupp avser förvaltningen att utöka de nuvarande resurserna med motsvarande en 75-procentstjänst, köpa in fler arbetsförmågebedömningar samt att ge extra fortbildningsinsatser till enhetscheferna.

Projektet ska rapportera till förvaltningsledningen (projektets styrgrupp). Projektets effektmål ska rapporteras i tertiärrapport och verksamhetsberättelse.

1. Syfte

Syftet med projektet är att, mot bakgrund av de förändrade sjukförsäkringsreglerna, särskilt fokusera åtgärder för att minska antalet långtidssjuka under år 2009. Arbetet ska ha sin utgångspunkt i stadens rehabiliteringsprocess och ska ta sikte på att finna effektiva arbetsformer utifrån de nya reglerna. Inriktningen är att medarbetarna ska återgå i ordinarie arbete eller på annat sätt avsluta rehabiliteringsprocessen inom sex månader från första mötet.

2. Projektmål och effektmål

Projektmålet är att minska antalet långtidssjukskrivningar. **Effektmålen** är följande.

- 50 procent av de rehabiliteringsärenden som ingår i projektet ska avslutas inom sex månader.
- Under år 2009 ska den totala sjukfrånvaron minska till max 7 procent.

Projektperioden är 2009-03-01 till och med 2009-12-31.

3. Nulägesbeskrivning

Under år 2008 är den totala sjukfrånvaron vid Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning i genomsnitt 9,3 procent. Sjukfrånvaron är något lägre under sommarmånaderna och i november, men annars har den legat över 9 procent under året. Korttidssjukfrånvaron (mindre än 15 dagar) för samma period är i genomsnitt 3,5 procent.

Vid augustimånads lönekörning var det sammanlagt 264 anställda som var sjukskrivna. Av dessa var 29 anställda sjuka mellan 1-14 dagar, 37 anställda mellan 15-90 dagar, 21 anställda mellan 91-180 dagar och 177 anställda hade varit sjuka mer än 181 dagar.

Yrkesgrupperna inom äldreomsorgen (sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden) har högst sjukfrånvaro (mer än 11 procent för första halvåret 2008). Även barnskötare och förskolelärare ligger högt (8,7 respektive 9,2 procent). Däremot har socialsekreterare en lägre sjukfrånvaro (5 procent). Enhetschefernas sjukfrånvaro är låg (0,8 procent).

Förvaltningen arbetar med att minska sjukfrånvaron. Enheter med hög sjukfrånvaro (under år 2008: 7 procent eller mer) har tagit fram handlingsplaner för att minska sjukfrånvaron. I handlingsplanerna har ingått både hur enheterna ska arbeta vid eventuell långtidssjukfrånvaro och vid upprepade

korttidssjukfrånvaro. Handlingsplanerna har också behandlat friskvård och trivselskapande åtgärder. Varje månad får enhetscheferna statistik över den totala sjukfrånvaron och korttidsfrånvaron för att kunna följa utvecklingen.

Förvaltningsledning har under året haft regelbundna möten med enheterna som har haft hög sjukfrånvaro för att stämma av hur arbetet fortlöper och för att säkerställa att stadens gemensamma rehabiliteringsprocess följs. Under våren har förvaltningen utbildat enhetscheferna i rehabiliteringsprocessen. Vidare har medarbetare, enhetschefer, personalavdelningens rehabiliteringskonsulenter och representanter för företagshälsovården och försäkringskassa haft återkommande möten.

Trots det arbete som har pågått under året har stadsdelsnämndens mål för år 2008 om att minska sjukfrånvaron med 1,5 procentenheter inte uppnåtts utan sjukfrånvaron ligger kvar kring cirka nio procent.

För år 2009 är stadsdelsnämndens mål att sjukfrånvaron ska minska till max 7 procent. Under år 2009 kommer de nya sjukförsäkringsreglerna att påverka förvaltningens arbete med, och kostnaderna, för sjukfrånvaron. Den förändrade rätten till sjukpenning och rehabiliteringskedjans steg (se nedan) kan sägas ställa krav på en ”tätare process” där berörda parter snabbare behöver bedöma behov och finna lämpliga åtgärder. Förvaltningen anser därför det är särskilt angeläget att under år 2009 fokusera på insatser som minskar antalet långtidssjukskrivna så att man finner effektiva arbetsformer tillsammans med samarbetsparterna. Förvaltningen behöver utveckla kontakterna mellan förvaltningen som arbetsgivare (via enhetscheferna) och de långtidssjuka medarbetarna.

De nya reglerna innebär följande. Rätten till sjukpenning är högst 364 dagar. Men för den som är sjuk ännu längre tid eller mycket allvarligt sjuk finns möjlighet att få fler sjukpenningdagar. En rehabiliteringskedja med tre steg införs.

- 1) Upp till 90 dagar har man rätt till sjukpenning om man inte klarar sitt vanliga jobb.
- 2) Dag 91-180 har man rätt till sjukpenning om man inte kan göra något arbete alls hos arbetsgivaren.
- 3) Dag 181-364 har man rätt till sjukpenning om man inte klarar något arbete på hela arbetsmarknaden.

Målgrupp för projektet

PROJEKTANSÖKAN SÄNKT SJUKFRÅNVARO

Box 81 121 22 Johanneshov
Besöksadress Slakthusplan 4
Telefon 08 508 14 000. Fax 08 508 14 444
e-post@eav.stockholm.se

www.stockholm.se

Målgruppen för projektet är långtidssjuka inom samtliga verksamhetsområden, som har varit heltidssjukskrivna i över ett år. Förvaltningens bedömning är att det rör sig om cirka 100 personer.

Tillvägagångssätt och arbetsmetoder

- 1. Kartläggning av gruppen medarbetare som har varit heltidssjukskrivna i mer än ett år.*

Personalavdelningen ansvarar för att ta fram aktuella uppgifter över målgruppen, dvs. de som har varit heltidssjukskrivna i över ett år.

Det fortsatta arbetet med insatser till gruppen ska utgå från stadens gemensamma rehabiliteringsprocess. Personalavdelningen kallar först de som har varit borta längst tid från sin tjänst till ett möte.

- 2. Informationsmöte och möte med försäkringskassan*

Personalavdelningen kallar respektive chef, medarbetare och eventuell facklig företrädare till ett individuellt möte för att informera om stadens rehabiliteringsprocess. Vid detta möte bokar man en tid för ett möte med försäkringskassan.

Personalavdelningen kallar respektive chef, medarbetare och eventuell facklig företrädare samt försäkringskassan till ett möte för att diskutera hur man ska gå vidare. I detta kan ingå att en arbetsförmågebedömning ska genomföras först.

- 3. Arbetsförmågebedömning*

Respektive chef bokar i samråd med medarbetaren tid för eventuell arbetsförmågebedömning av Previa. Bedömningen resulterar i ett gemensamt utlåtande från läkare, sköterska, beteendevetare/psykolog och sjukgymnast/ergonom.

4. Handlingplan

Previas kallar enhetschefen till ett möte för att redovisa arbetsförmågebedömningen. Enhetschefen ansvarar för att även medarbetare, eventuell facklig företrädare och representant från personalavdelningen och försäkringskassa kallas till mötet.

Vid mötet enas man om stegen i den fortsatta processen och en handlingsplan formuleras. Åtgärderna kan omfatta insatser för att klara en återgång till arbete, omplaceringsutredning eller ansökan om varaktig sjukersättning. Gruppen följer tillsammans genomförandet av handlingsplanen.

5. Uppföljning

Från arbetsgivarens sida är det enhetschefen som ansvarar för att följa upp att processen följs och dokumenteras. Representant från personalavdelningen fungerar som ett stöd.

Personalavdelningen ansvarar för att kontinuerligt följa utvecklingen i målgruppen och för att följa utvecklingen av den totala sjukfrånvaron.

Stöd till enhetschefer

Enhetscheferna har ett huvudansvar för rehabiliteringsprocessen. Förvaltningen har tidigare informerat enhetscheferna i storgrupp om de nya försäkringsreglerna och stadens rehabiliteringsprocess. Under år 2009 planerar förvaltningen både att återupprepa informationen om försäkringsreglerna, stadens rehabiliteringsprocess och Previas roll och att ge enhetscheferna tillfälle att i mindre grupper föra en dialog utifrån de faktiska frågor de står inför och hur de kan lösas. Fortbildningsinsatserna ska genomföras i samverkan med försäkringskassa och företagshälsovård. Förvaltningen avser att använda konsultstöd för att leda gruppdiskussionerna och för att lägga in föreläsningsspass om exempelvis "det svåra samtalet".

Projektorganisation

Personavdelningen kommer att utse en kontaktperson för projektet, som är ansvarig för dess genomförande, uppföljning och rapportering till styrgruppen (förvaltningsledningen). Berörda enhetschefer inom förvaltningen kommer att delta i arbetet. Kontaktperson från försäkringskassan och personal från Previa kommer att delta i arbetet.

Information till de fackliga organisationerna om hur projektet fortlöper kommer att lämnas i förvaltningsgruppen.

Ansökt belopp

Kostnaderna för projektet beräknas totalt till 1 035 000 kronor, fördelade enligt följande. Förvaltningen föreslår att nämnden ansöker om 518 000 kronor ur centrala medelsreserven för projektet och resterande del finansieras av stadsdelsförvaltningen.

Typ av kostnad	Beräknad kostnad
Arbetsförmågebedömning Previa (20 bedömningar á 28 000 kronor)	560 000
Personalkostnader (motsvarande cirka 75- procentsanställning, nio månader)	375 000
Fortbildning	100 000

Vid sidan av dessa kostnader tillkommer kostnader för arbetstid för enhetschefer, förvaltningsledning, med flera. Vidare kan eventuellt kostnader uppstå även för målgruppens läkarbesök samt för behandlingar, aktiviteter, med mera som kan ingå i medarbetarnas handlingsplaner.

Uppföljning

Projektet ska fortlöpande rapportera till förvaltningsledningen. Projektet, och förvaltningens arbete i övrigt för att minska sjukfrånvaron, följs upp i tertialrapporter och verksamhetsberättelse då effektmålen rapporteras. Vid utgången av år 2009 ska projektet också rapportera följande indikatorer.

- Antalet långtidssjukskrivna som ingår i målgruppen (vid projektets start och slut)
- Antalet rehabiliteringsärenden i målgruppen som har avslutats
- Antalet rehabiliteringsärenden i målgruppen som har avslutats inom sex månader från första mötet
- Antalet långtidssjukskrivna i målgruppen som har återgått i ordinarie arbete (hel- eller deltid)
- Antalet långtidssjukskrivna i målgruppen som har omplacerats
- Antalet långtidssjukskrivna i målgruppen som har fått varaktig sjukersättning

PROJEKTANSÖKAN SÄNKT SJUKFRÅNVARO

Box 81 121 22 Johanneshov
Besöksadress Slakthusplan 4
Telefon 08 508 14 000. Fax 08 508 14 444
e-post@eav.stockholm.se

www.stockholm.se



Förankring av projektansökan

Förvaltningen har diskuterat projektansökan med kontaktpersonerna för företagshälsovården (Previa) och försäkringskassan under senhösten 2008. Förvaltningsgrupp kommer att behandla ärendet den 20 januari år 2009.

PROJEKTANSÖKAN SÄNKT SJUKFRÅNVARO

Box 81 121 22 Johanneshov
Besöksadress Slakthusplan 4
Telefon 08 508 14 000. Fax 08 508 14 444
e-post@eav.stockholm.se

www.stockholm.se