



Handläggare: Ulla Cadwalader 508 04 047
Dnr 1.2.1.-015-2010

PROJEKTREDOVISNING - SÄNKT SJUKFRÅN- VARO 2009 I HÄSSELBY-VÄLLINGBY

Bakgrund

Målet med projektet har varit att:

- Minska sjukfrånvaron till 8 % år 2009 och sänka sjukfrånvaron ytterligare år 2010 och därmed bidra till stadens mål på 5 %.
- ge chefer den kompetens de behöver för att kunna uppfylla sitt rehabiliteringsansvar
- att skapa förutsättningar för hälsosamma arbetsplatser och ett bra arbetsklimat

Effektmålet har varit att:

- utveckla och implementera nya arbetssätt
- dra erfarenhet av och dela med sig av erfarenheter och goda exempel i Hässelby-Vällingby och Rinkeby-Kista

Projektet har pågått under perioden september 2009 – december 2009. En person har anställts som projektansvarig och har delat sin tid mellan förvaltningarna Hässelby-Vällingby och Rinkeby-Kista. Under perioden september-oktober arbetade projektansvarig 50 % och under november-december 40 % i respektive förvaltning. Under projektiden har hållits fem gemensamma projektmöten med förvaltningarna. Avrapportering har skett i ledningsgrupp, förvaltningsgrupp och personalutskott. Information har getts på chefsforum.

Genomförda insatser

Sedan projektet startade i början av september 2009 har huvudfokus varit att arbeta med de långtidssjukskrivna personerna i förvaltningen.

I projektansökan planerades för 10 arbetsförmågebedömningar i Hässelby-Vällingby men behovet visade sig vara större och utfallet är det dubbla dvs 20 arbetsförmågebedömningar samt ytterligare några arbetsförmågebedömningar.

Hela stadsdelsförvaltningen har anslutit sig till Sjuk- och friskänmälan via MedHelp från 1 september 2009.

En heldags utbildning i Hälsofrämjande ledarskap har genomförts för förvaltningens samtliga chefer. Utbildningen genomfördes i Previas regi med hälsoutvecklare och psykolog som handledare.

En halvdags utbildning i sjukfrånvaro och rehabilitering har genomförts för alla chefer med hjälp av personalkonsult.

Förvaltningens hälsocoacher har deltagit i en halvdags inspirationsaktivitet.



Utbildning i konflikthantering och sömnskola har ännu ej genomförts. Ej heller särskilda gruppinsatser för långtidssjukskrivna som ursprungligen var planerat.

Roll/arbetssätt för projektansvarig vad gäller långtidssjukskrivna personer

- Genomgång och kartläggning av alla långtidssjukskrivna i förvaltningen
- Prioritering och bedömning av behov av nödvändiga insatser för varje sjukfall
- Prioritering av insatser/utredning till de personer som bedömts vara arbetsoförmögna i förvärvsarbete och där arbetsåtergång framstått som svår eller omöjlig p g a hälsoskäl. Tillsammans med chef gjort beställning av arbetsförmågeutredning från företagshälsovården för att få fram ett så komplett medicinskt underlag som möjligt för att möjliggöra prövning om varaktig nedläggning av arbetsförmågan
- Aktivt och kontinuerligt arbete/individuell rehabiliteringsplanering tillsammans med chef, sjukskriven, Försäkringskassa och företagshälsovård.
- Vidareutveckling och intensifiering av det redan upparbetade samarbetet med företagshälsovården.
- Etablerande av ett effektivt arbetssätt/samarbete med Försäkringskassans kontaktpersoner.
- Viktig funktion som pådrivare i förvaltningens rehabiliteringsarbete.

Uppnådda projektmål:

1) minska sjukfrånvaron till 8 % under 2009

- Förvaltningens totala sjukfrånvaro år 2008 var 10,5 %.
- Utfallet av den totala sjukfrånvaron för 2009 är 10,2%
- Vid projektstarten hade Hässelby-Vällingby 145 långtidssjukskrivna personer. I december 2009 är 39 personer dvs 27 %, avslutade.

Avgångsorsakerna är följande; varaktig sjuksättning 15, ålderspension eller förtida uttag 3, ny arbetsgivare 6, egen uppsägning 5, föräldraledighet 7, återgång i arbete 2, avliden 1.

2) Ge chefer den kompetens och det stöd de behöver för att kunna uppfylla sitt rehabiliteringsansvar

- Ett aktivt och målinriktat arbete kring de personer som är långtidsfrånvarande har inneburit ett lärande i arbetet för cheferna och lagt grunden för en mer långsiktig rehabiliteringsplanering.
- Det nära samarbetet med Försäkringskassans handläggare har gett cheferna en ökad och konkret kunskap om Försäkringskassans regler och dess effekter.
- Utbildning i sjukfrånvaro och stadens rehabiliteringsprocess med hjälp av personalkonsult har genomförts

- Cheferna har genom nära samarbete med personalavdelning och projektansvarig fått ett tydligare bollplank och stöd i rehabiliteringsarbetet kring enskilda rehabiliteringsfall.
- Information om de kollektiva avtalsförsäkringar som kan nyttjas i rehabiliteringsarbetet har påbörjats.

3) Skapa förutsättningar för hälsosamma arbetsplatser och ett bra arbetsklimat.

- Utbildningen i Hälsofrämjande ledarskap i Previas regi har varit mycket uppskattad och har enligt utvärderingen gett både ”aha-upplevelser” och inspiration till fortsatt arbete. En process har påbörjats som förvaltningen ämnar bygga vidare på.

Uppnådda effektmål:

4) Utveckla och implementera nya arbetssätt.

- Kunskapen om dokumentation behöver utvecklas ytterligare och kontinuerlig utbildning och träning i dokumentation och användande av de verktyg som finns i stadens rehabiliteringsprocess kommer att fortsätta.
- Stadsdelsförvaltningarna använder sig av olika arbetssätt när det gäller att stödja cheferna i rehabiliteringsarbetet. I Kista-Rinkeby är arbetet samlat hos en personalkonsult medan det i Hässelby-Vällingby är fördelat på alla personalkonsulter. Projektansvarigs bedömning är att det är fördelaktigt att ha kunskapen koncentrerad hos en personalkonsult varför förvaltningen kommer att diskutera eventuell ändring i arbetssätt. Projektansvarig kommer även att ha ett fortsatt uppdrag på 30% t o m juni 2010.
- Chef har inte varit ensam med rehabiliteringsarbetet utan har arbetat tillsammans med personalavdelning och projektansvarig och i vissa fall också tillsammans med Försäkringskassan och Företagshälsovården och lagt en långsiktig rehabiliteringsplanering
- MedHelps hälsoportal och statistik ger mycket bra information som underlag för kontinuerliga uppföljningen av sjukfrånvaron. Användandet av denna information kommer att utvecklas. MedHelp har haft utbildning av chefer inom äldreomsorgen och kommer även att ha utbildning för resten av förvaltningen.

5) Lära av respektive förvaltnings erfarenheter och goda exempel

- Hässelby-Vällingby har centralt avsatta pengar (konto på personalavdelningen) för företagshälsovård/ friskvård och rehabilitering. Detta innebär att respektive enhet/verksamhet inte behöver bekosta arbetsförmågutredningar, läkarbesök m m utan i stället faktureras detta centralt. En fördel med detta är att inga eventuella ekonomiska överväganden behöver tas på enhetsnivå. Behovet tillgodoses oavsett vilken verksamhet den anställda arbetar inom. Det ger också större helhetsperspektiv och kan underlätta eventuella förvaltningsövergripande satsningar. Beställarkompetensen och styrningen av företagshälsovårdens insatser utvecklas också.
- Upplägget i Kista-Rinkeby vad gäller stöd till chefer innebär att en personalkonsult kan fokusera helt på dessa frågor och därmed få mer specialistkompe-

tens inom detta område. Fördel då rehabiliteringsarbete kräver mycket specialistkunskap.

- Företagshälsovården i de bägge förvaltningarna har vissa olikheter i sitt arbetssätt. Upplägget i Hässelby - Vällingby ger bra resultat när det gäller arbetet med långtidssjukskrivna p g a Försäkringskassan får bra medicinska underlag och fler går till avslut.

Insatser som kan sänka sjukfrånvaron på kort sikt

- Att chef tidigt tar tag i alla sjukfall och arbetar enligt Stockholms stads rehabiliteringsprocess.
- Att chef dokumenterar alla rehabiliteringsinsatser som vidtas.
- Att chef arbetar aktivt och målinriktat tillsammans med de personer som är långtidsfrånvarande och gör långsiktiga rehabiliteringsplaner
- Att chef vid komplexa rehabiliteringsfall använder personalavdelningen som rådgivare och stöd i rehabiliteringsarbetet.
- Att chef samarbetar tätt med Försäkringskassans rehabiliteringshandläggare
- Att chef samarbetar tätt med företagshälsovården.
- Att chef kopplar in företagshälsovården för utredning av arbetsförmåga, för att få bättre medicinska underlag för att kunna vidta rätta rehabiliteringsinsatser.
- Att chef använder sig av förstadagsintyg
- Att chef använder sig av MedHelps statistik

Insatser som kan sänka sjukfrånvaron på lång sikt

- Ett aktivt och målinriktat arbete mellan chef medarbetare kring de som är långtidsfrånvarande.
- Fortsatt utbildning i konkret rehabiliteringsarbete, både vad gäller Stockholms stads rehabiliteringsprocess och Försäkringskassans rehabiliteringskedja.
- Ökad kunskap om vikten av att arbeta med sjukfrånvaro ur ett ekonomiskt perspektiv.
- Att vara rak och våga ställa även obekväma frågor till den sjukskrivne.
- Sprida goda exempel i förvaltningen.
- En engagerad förvaltningsledning och chefer som visar att sjukfrånvaro är prioriterat område.
- Uppföljning av hur chefer arbetar med sjukfrånvaro i medarbetar- och utvecklingssamtal. Tydligare premiering av de som arbetar aktivt med sjukfrånvaro och återkoppling till chefer som inte arbetar aktivt med sjukfrånvaro.
- Lagom stora arbetsgrupper för varje chef och en väl anpassad organisation.
- Långsiktig strategisk rekrytering.

Kommentarer

I dagsläget kommer sjukfrånvarostatistiken inte att ge en rättvisande bild av den faktiskt minskade långtidsfrånvaron i stadsdelen, då det är viss eftersläpning p g a handläggningstid innan siffrorna ändrats i systemet. Rullande 12-mån bakåt ger full effekt först efter 12 månader.

Ytterligare ett antal sjukfall kommer att avslutas närmaste månaderna då personer återkommer i ordinarie arbete, varaktigt sjukersättning har beviljats av Försäkringskassan eller anställningen har avslutats av andra orsaker.

Under året har förvaltningen haft många verksamhetsövergångar och totalt har antalet anställda sjunkit med cirka 400 personer. Det verksamheter som har gått över (mestadels gruppboenden och dagliga verksamheter) har haft en mycket lägre sjukfrånvaro än förvaltningens genomsnittliga sjukfrånvaro.

Viktigt att påpeka är att sjukfrånvaroprojektet framför allt arbetat med att avsluta de långa sjukfallen. Projektet har inte arbetat med nya sjukfall eller korttidsfrånvaron. En viktig aspekt för att förvaltningen ska kunna minska sjukfrånvaron är att cheferna aktivt och omgående arbetar med alla nya sjukfall samt också med personer med mycket korttidsfrånvaro. MedHelps statistik och påminnelser kring vilka medarbetare som har sjukfrånvaro kan vara en hjälp i arbetet med att snabbt sätta igång rehabiliteringsarbetet.

Vid sidan av sjukfrånvaroprojektet kan konstateras att resultat i årets medarbetarenkät vad gäller hälsa visar på en klar förbättring vilket är glädjande (ökning från 60 till 67). Frisknärvaron under 2009 har ökat från 28 till 32. Resultat i medarbetarenkät på frågeområde trivsel har ökat från 70 till 81 och på frågeområdet arbetsklimat från 68 till 76.

Det som också framkommit under projekttiden och som kan vara intressant att påpeka är:

Att väldigt mycket har gjorts då det gäller rehabilitering men att dokumentationen kan utvecklas och att det är viktigt att dokumentera på rätt blanketter.

Att en mängd olika rehabiliteringsåtgärder vidtagits men att dessa insatser behöver följas upp för att rehabiliteringsprocessen inte ska fördröjas eller stanna upp.

Att chefer bör samtala med sina anställda på ett djupare plan, ofta vet den som är sjukskriven själv bäst vad han/hon behöver.

Att chefer inte får tappa kontakt med personer som varit borta i många år från arbetsplatsen – särskilt viktigt vid chefsbyten.

Att chefer och förvaltning bör arbeta närmare med Försäkringskassans handläggare för att lättare kunna utbyta information.

Att chef bör arbeta och hålla kontakt i större omfattning även med sjukskrivande läkare som inte tillhör företagshälsovården.

Vid rehabilitering har viss osäkerhet vad gäller arbetsanpassning förelegat.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning

Elenor Marklund-Bergman