



PROJEKTREDOVISNING SÄNKT SJUKFRÅNVARO

Bakgrund

Mot bakgrund av de förändrade sjukförsäkringsreglerna beslöt förvaltningen att under 2009 fokusera på åtgärder för att minska antalet långtidssjuka. Arbetet har haft sin utgångspunkt i stadens rehabiliteringsprocess med inriktning på återgång i ordinarie arbete eller på annat sätt avsluta rehabiliteringsprocessen inom sex månader från första mötet. För att förstärka arbetet med rehabilitering har ordinarie resurser inom personalavdelningen utökats med en projektanställning.

Projektmål och effektmål

Projektmål:

- Minska antalet långtidssjukskrivningar.

Antal långtidssjukskrivningar överstigande 181 dagar har under 2009 nästan halverats inom förvaltningen. Från 187 personer 2008 till 102 personer november 2009 vilket motsvarar en minskning med 45 procent.

Effektmål

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

Av de 106 rehabiliteringsärenden som ingår i projektet har 50 procent avslutats (53 personer). Under 2008 var den totala sjukfrånvaron vid Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning i genomsnitt 9,3 procent. Förvaltningen har under 2009 gjort ett fantastiskt arbete och sänkt den totala sjukfrånvaron till 7,9 procent vilket är en sänkning med 1,4 procentenheter jämfört med december 2008. Detta under ett år med förändringar bland annat i form av konkurrensutsättning och chefsbyten.

Målgrupp

Målgrupp för projektet har varit personer från samtliga verksamhetsområden som varit heltidssjukskrivna minst ett år. Antal: 106 personer.

Genomförda insatser under 2009

- Kartläggning av långtidssjuka och upprättande av individuella handlingsplaner

- Operativt stöd från personalavdelningen till, och ett nära samarbete med, chefer
- Kontinuerlig utbildning och uppföljning av stadens rehabiliteringsprocess
- Nära samarbete med fackliga organisationer, företagshälsovård och försäkringskassan
- Arbetsförmågutredningar på Previa
- Utbildning i missbruk för chefer

Parallellt med dessa insatser har förvaltningen på olika sätt arbetat med hälsa- och friskvård för att minska sjukfrånvaron. En viktig del har varit ledarskapsutveckling där förvaltningen kontinuerligt arbetar med olika utvecklings- och utbildningsprogram i syfte att skapa ett hälsofrämjande ledarskap. Exempel på det kan vara chefsstöd av olika slag, kontinuerligt arbete med frågor gällande fysisk och psykisk arbetsmiljö, handlingsprogram utifrån medarbetarenkäter samt information om förändringar av sjukförsäkringsregler. Vikten av tidiga insatser vid frånvaro har lyfts fram och arbete sker i nära samarbete med företagshälsovård och införande av MedHelp på vissa enheter.

Insatser som sänkt sjukfrånvaron kortsiktigt

Den viktigaste insatsen har varit ett systematiskt individuellt arbete med långtidssjukskrivna med komplexa diagnoser och låg eller ingen arbetsförmåga i ordinarie arbete.

Insatser som bedöms ha effekt på sjukfrånvaron på lång sikt

- Ledarskapsutveckling
- Tidiga insatser vid frånvaro
- Samverkan mellan personalavdelning, chefer, fackliga organisationer, företagshälsovård och försäkringskassa
- Kontinuerlig utbildning och uppföljning av stadens rehabiliteringsprocess
- Kartläggning av långtidssjuka och upprättande av individuella handlingsplaner

Uppföljning projektindikatorer

- Antal långtidssjukskrivna som ingår i målgruppen;
Projektstart: 106 personer
Projekt slut: 53 personer
- Antal rehabiliteringsärenden i målgruppen som har avslutats: 53 personer
- Antal långtidssjukskrivna i målgruppen som har återgått i ordinarie arbete (hel- eller deltid): 35 personer

- Antal långtidssjukskrivna i målgruppen som har omplacerats: 1 person
- Antal långtidssjukskrivna i målgruppen som har fått varaktig sjukersättning: 9 personer

Budget

Budget 1 017 000 kr:

- Förbrukade medel 2009: 574 400 kr
- Ej förbrukade medel ombudgeterat till 2010: 442 600 kr

Fortsatt arbete

Förvaltningen kommer fortsätta det systematiska rehabiliteringsarbetet utifrån stadens rehabiliteringsprocess med tidiga insatser, individuella handlingsplaner och regelbunden uppföljning. Förvaltningen ser framtagna av systemstöd till chefer som ett viktigt utvecklingsområde under 2010.

Sjukfrånvaroprojektet fortsätter del av 2009 med ej förbrukade och till 2010 ombudgeterade medel.