



SLUTRAPPORT

SJUKFRÅNVAROPROJEKTET

2010-12-31

Inledning:

Mot bakgrund av att Utbildningsförvaltningen 2008 hade över 1000 medarbetare med en sjukfrånvaro överskridande 180 dagar samt en nettokostnad (karensdagen inkluderad) motsvarande 45 miljoner kronor ansöktes om medel från Stadsledningskontoret för att genomföra ett projekt i syfte att minska antalet långtidssjukskrivna samt förebygga sjukdom, särskilt för yrkesgrupper med hög sjukfrånvaro. Utbildningsnämnden tilldelades 2 miljoner för budgetåret 2009 till projektet. Därefter har projektet förlängts till och med 2010-12-31. Under 2010 har de medel från Stadsledningskontoret som inte förbrukades under 2009 kunnat tas i anspråk. Från och med 2011 ingår arbetet med att minska antalet långtidssjukskrivna samt minska de totala kostnaderna för sjukfrånvaron i den ordinarie verksamheten.

Beskrivning och omfattning av projektet.

Tillsammans med företagshälsovården Avonova och konsultföretaget Avonis koncentrerades projektet i början på de medarbetare vars sjuksättning skulle upphöra andra kvartalet 2009. En projektledare 80 % från Avonis engagerades i sex månader att leda arbetet inklusive statistikbearbetning, analys och kategorisering.

Efter genomförd kartläggning, prioritering och bortfall återstod 118 medarbetare som aktivt ingick i projektet. Under våren 2009 kallades dessa till Avonova företagshälsovård, där en handlingsplan för fortsatta åtgärder togs fram. Till grund för åtgärderna låg Stockholms stads rehabprocess.

Resultatet av denna del av projektet är särredovisat av Avonis och bilägges denna rapport. Bilaga 1.

Från och med 1 juni 2009 anställdes en PA-konsult med uppdrag att vara samordningsansvarig för projektet, därmed avvecklades Avonis engagemang och upphörde helt 2009-09-30.

Under hösten 2009 utvecklades den processmodell som nu gäller för handläggningen av långtidssjukskrivna i projektet. Tillsammans med chefer, personalavdelning och företagshälsovården har Arbetslivsresurs tillkommit som en viktig extern resurs i arbetet. Processmodellen bilägges. Bilaga 2.

Utgångspunkten i nuvarande process är att cheferna får ett konkret stöd av Arbetslivsresurs i steg 1 i stadens rehabprocess. Arbetslivsresurs kallar till trepartsmöte (chef, medarbetare, konsult och ev. facklig representant) vid detta möte färdigställs funktions- och arbetsförmågebedömningen avseende medarbetarens grundbefattning. Krävs läkarbesök, initieras detta av konsulten. Arbetslivsresurs sammanställer samtliga fakta i ärendet och i uppdraget ingår att skriva en rapport innehållande förslag till handlingsplan, som tillställs chefen. Till rapporten bifogas funktions- och arbetsförmågebedömningen samt aktuellt läkarutlåtande.

I de fall förutsättningar finns för en återgång i ordinarie arbete ska handlingsplanen innehålla förslag på hur denna återgång ska ske samt vilka anpassningar som kan behövas och/eller hur en upptrappning av arbetstiden ska ske.

Samordningsansvarig för projektet kvalitetssäkrar alla rapporter innan de skickas till chef. I hela processmodellen gäller att samtliga formella beslut endast tas av berörd chef.

Om det är konstaterat att förutsättningar inte finns för en återgång i ordinarie arbete ska chefen kontakta samordningsansvarig för projektet inför den fortsatta handläggningen. Därefter beslutar chefen om fortsatt handlingsplan. Även här gäller att chefen får ett konkret stöd i handläggningen.

I flera fall är det viktigt att fastställa medarbetarens restarbetsförmåga innan processen går vidare. Detta sker via en fördjupad arbetsförmågebedömning i samarbete med Arbetslivsresurs. Arbetslivsresurs samarbetar i sin tur med företagshälsovårdens läkare vid denna bedömning.

Innan handläggningen går vidare till steg 2 i rehabiliteringsprocessen får medarbetaren en information om hela Stockholms stads rehabprocess.

2010-12-31 var c:a 200 medarbetare sjukskrivna längre tid än 180 dagar. Målet för 2011 är att halvera det antalet. Trots att de ärenden som nu kvarstår är de mest komplexa, är det realistiskt att ha som mål att samtliga långtidssjukskrivna (>180 dagar) på Utbildningsförvaltningen - då det utifrån Stockholms stads rehabprocess är möjligt- är färdigutredda vid utgången av år 2012.

Det är viktigt att framtagna processmodell - med ett förstärkt stöd till chefer - tillämpas till dess ovanstående mål har uppnåtts.

Projektet prioriterade från början arbetet med att minska antalet långtidssjukskrivna. När det gäller att minska kostnaderna för sjukfrånvaron är dock åtgärder för att sänka korttidsfrånvaron viktigast. Det arbetet påbörjades hösten 2009, efter anställning av en hälsostrateg, och har därefter kontinuerligt intensifierats. Det gäller även arbetet med att förebygga sjukdom. Som ett led i arbetet med att minska korttidsfrånvaron inleddes från och med maj/juni 2010 ett samarbete med MedHelp, där c:a 1 500 medarbetare fördelade på 16 skolor/enheter ingår i ett pilotprojekt. Under hösten 2010 presenterades ett förslag, som går ut på att under 2011 påbörja arbete med att göra riktade insatser för skolor/enheter med höga kostnader för korttidsfrånvaron. Samtidigt kommer pilotprojektet att från och med april 2011 utvidgas och omfatta c:a 5 000 medarbetare.

Projektets resultat

Vid projektstart fanns drygt 1000 medarbetare med en frånvaro överstigande 180 dagar. Den 1 januari 2010 återstod 442 medarbetare med över 180 dagars sjukskrivning. Målet för 2010 var att halvera detta antal, vilket också uppnåddes och inför 2011 återstår c:a 200 långtidssjukskrivna.

Totalt har 200 medarbetare handlagts/ är under handläggning i projektet sedan hösten 2009, då samarbetet med Arbetslivsresurs inleddes.

Av ovanstående har 35 medarbetare genomfört fördjupad arbetsförmågebedömning alternativt påbörjat nämnda bedömning.

Vid årsskiftet 2010/11 har 60 medarbetare formellt avslutats i projektet. De ärenden som har avslutats i projektet bilägges. I bilagan anges även den permanenta lösningen för respektive avslutad medarbetare. Bilaga 3.

Under projektets gång har Lagen om allmän försäkring ändrats, vilket har inneburit ökade krav på arbetsgivaren att rehabilitera sjukskrivna. Detta faktum

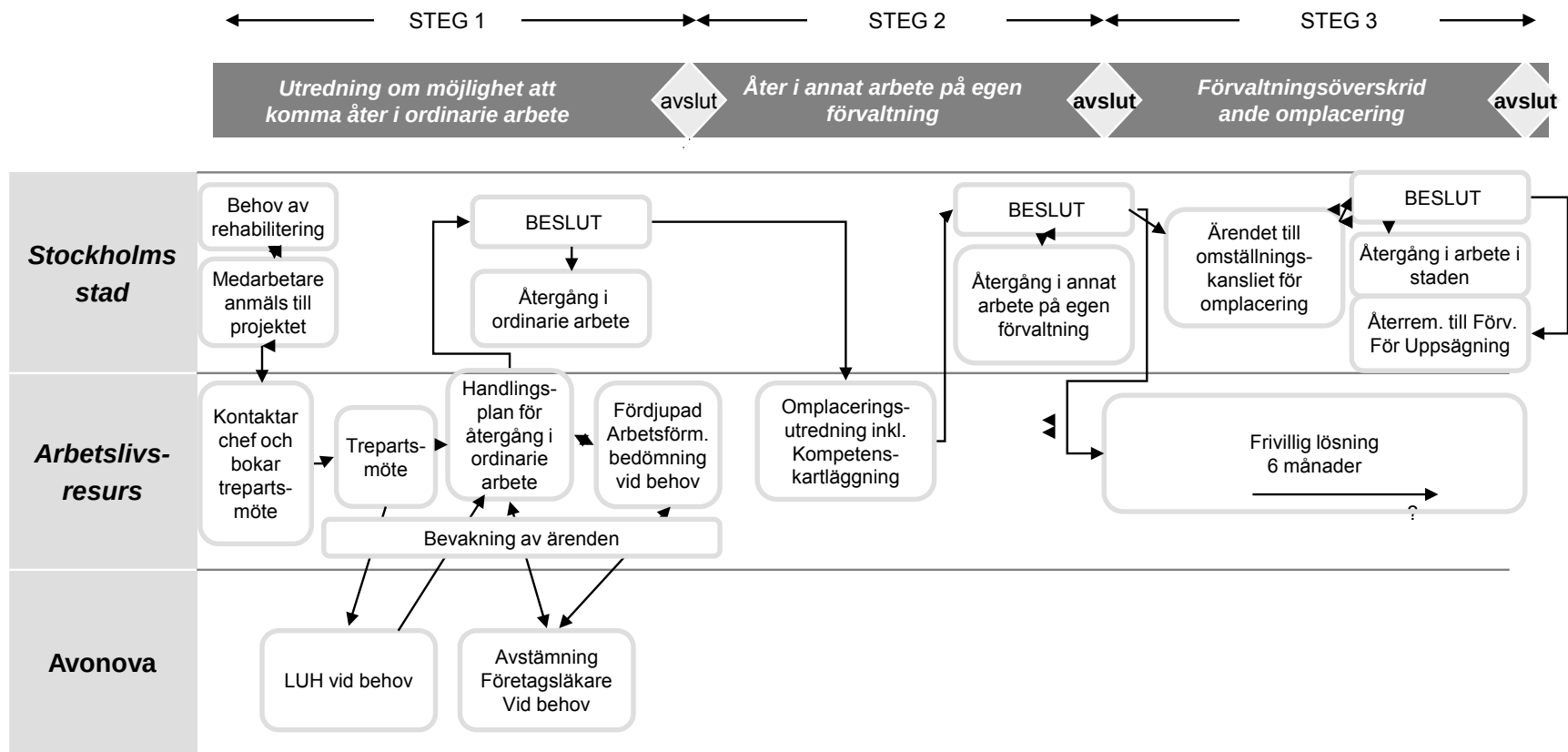
har naturligtvis också bidragit till den stora minskningen av antalet långtidssjukskrivna.

En ytterligare faktor är den ökade medvetenheten och kunskapen om rehabiliteringshandläggning hos ledning och chefer, som har skett under projektiden.

Flera utbildningsinsatser i stadens rehabiliteringsprocess har genomförts både av personalavdelningens handläggare och med hjälp av Omställningskansliet.

Ekonomisk redovisning

Projektet har genomfört samtliga insatser inom ramen för de budgetmedel som tilldelats under perioden 2009-2010. Den totala nettokostnaden för projektet blev 5,9 mnkr, varav 2 mkr erhöles från stadsledningskontoret som stöd för projektet..



Avslutade i sjukfrånvaroprojektet 2010-12-31 60 personer		
Avslutsdatum	Lösning	Kommentar
2010-05-31	Åter i tjänst	
2009-12-15	Åter i tjänst	
2010-10-31	Åter i tjänst	
2010-09-30	Åter i tjänst	
2010-03-31	Åter i tjänst	
2010-08-06	Åter i tjänst	
2009-03-30	Åter i tjänst	
2010-10-01	Åter i tjänst	
2010-11-30	Åter i tjänst	Successiv upptrappning tom 2010-11-30
2010-03-31	Åter i tjänst	Omreglering av befattning
2010-05-31	Åter i tjänst	
2009-06-11	Åter i tjänst	
2009-05-31	Åter i tjänst	
2010-01-31	Åter i tjänst	
2009-06-14	Åter i tjänst	
2010-05-31	Åter i tjänst	Omplacerad till annan tjänst
2009-08-31	Åter i tjänst	
2009-06-05	Åter i tjänst	
2010-10-24	Åter i tjänst 25% / varaktig sjukersättning 75%	
2010-01-01	Åter i tjänst 25% / sjukersättning 75%	Sjukersättning 75% tom 2012-10-31
2009-03-31	Åter i tjänst 50% / varaktig sjukersättning 50%	
	Åter i tjänst i 25% / varaktig sjukersättning 75%	
2009-12-31	Åter i tjänst i 50% / varaktig sjukersättning 50%	
2009-12-31	Varaktig sjukersättning	
2010-04-30	Varaktig sjukersättning	
2009-12-31	Varaktig sjukersättning	
2010-08-31	Varaktig sjukersättning	
2009-04-30	Varaktig sjukersättning	
2009-11-30	Varaktig sjukersättning	
2009-09-30	Varaktig sjukersättning	
2009-10-31	Varaktig sjukersättning	
2010-02-28	Varaktig sjukersättning	
2010-03-31	Varaktig sjukersättning	
2009-11-30	Varaktig sjukersättning	
2009-09-30	Varaktig sjukersättning	

2010-08-31	Pension	
2010-01-31	Pension	
2010-07-31	Pension	Anpassat arbete tom pension 2010-07-31.
2009-11-30	Pension	
2009-12-31	Pension	
2009-12-31	Avtalspension	
2009-12-31	Avtalspension	
2009-12-31	Avtalspension	
2009-12-31	Avtalspension	
2010-12-31	Karriärväxling	
2010-09-23	Karriärväxling	Anställningen upphör 2011-03-31
2010-09-08	Karriärväxling	Anställningen upphör 2011-05-31
2010-11-30	Utköp	
2010-12-07	Utköp	omreglering av befattning till 50%
2010-12-31	Utköp	Inklusive karriärväxling 3 mån
2010-08-31	Utköp	
2010-07-11	Utköp	
2010-08-31	Utköp	2010-08-20
2010-12-31	Utköp	
2010-06-02	Avliden	
	Annat	Behandlas enligt omställningsavtalet
	Annat	Ärendet avslutas enl Birgitta Elm
	Annat	Ärendet avslutas enl Birgitta Elm
2010-01-06	Annat	Tjänstledig för att prova annat arb 2010-01-07 - 2011-01-07
2010-01-01	Annat	Tjänstledig 100% tom 2010-10-31