



Till
Styrgruppen för projektet
Aktiv rehabilitering

Aktiv rehabilitering - slutrapport

Sammanfattning

Skärholmens sdf har beviljats projektmedel med 0,6 mkr för arbetet med att sänka sjukfrånvaron. Huvuddelen av medlen styrdes till projektet Aktiv rehabilitering av långtidssjukskrivna inom verksamhetsområdena Äldreomsorg och Förskola genom Previa (440 tkr).

Syftet med projektet Aktiv rehabilitering för långtidssjukskrivna är

- att bidra till att sjukfrånvaron totalt minskar
- att utbilda chefer i stadens rehabprocess och genom projektets olika aktiviteter få ett lärande kring hur förvaltningen framöver ska arbeta med rehabilitering.

Det övergripande målet, när projektet avslutas 2010-03-31, är att ha kommit till ett avslut med 9 av de 15 långtidssjukskrivna som ingår i projektet. De medarbetare där avslut ännu inte uppnåtts ska ha en pågående plan för avslut av sjukskrivningen. Vi kan konstatera att målet har uppnåtts. Därutöver har en medarbetare återgått i arbete på 50%.

Målgrupp för rapporten

Rapporten är en slutrapport till styrgruppen för projektet i Skärholmen och till staden, personalstrategiska avdelningen, som beviljat medlen.

Bakgrund

Skärholmens sdf hade sedan länge försökt komma till rätta med de långtidssjukskrivna medarbetarna utan att det egentligen givit några märkbara resultat. Staden gick i samband med verksamhetsprogram 2009 ut med ett erbjudande till förvaltningar med hög sjukfrånvaro om att kunna ansöka om medel för projekt som syftade till att minska sjukfrånvaron. I det sammanhanget tog Skärholmen kontakt med företagshälsovården, Previa och en projektplan togs fram.

Ekonomi

Skärholmens sdf beviljades projektmedel med 0,6 mkr för arbetet med att sänka sjukfrånvaron. Huvuddelen av medlen styrdes till projektet Aktiv rehabilitering av långtidssjukskrivna inom verksamhetsområdena Äldreomsorg och Förskola genom Previa (440 tkr).

Utöver projektmedlen har en investering för genomförande av arbetsförmågeutredningar gjorts av respektive enhet (28 tkr per deltagare/14 st).

Tidplan

2009-04-01 – 2010-03-31

Projektets målsättning och syfte

Målet för projektet var

- att ha kommit till avslut med 9 av de 15 långtidssjukskrivna som ingått i projektet
- de medarbetare där avslut ännu inte uppnåtts ska ha en pågående plan för avslut av sjukskrivningen

Avslutskriterier har formulerats enligt nedan:

Återgång i hel eller deltidsarbete hos nuvarande arbetsgivare utan stöd, ej sjukskriven resterande tid

Återgång i hel eller deltidsarbete hos nuvarande arbetsgivare med stöd, ej sjukskriven resterande tid

Övergång till hel- eller deltidsarbete hos annan arbetsgivare

Sjukersättning tillsvidare

Ärendet tas över av Skärholmens sdf efter avslutade insatser i projektet

Effektmål är att

- antalet långtidssjukskrivna minskar
- tydliga processer kring arbetet med sjukskrivna medarbetare skapas
- arbetsgivarens och medarbetarens ansvar i rehabiliteringsarbetet tydliggörs

Projektorganisation

Följande roller och ansvar har ingått i projektet:

- Projektledare, projektledning för projektet
- Projektgrupp, säkerställa att planerade aktiviteter genomförs

- Rehasamordnare, säkerställa att medarbetarens handlingsplan följs
- Styrgrupp, ta formella beslut kring strategiska frågor

Rollerna finns definierade och namngivna i bif projektplan.

Projektets genomförande

* *Rehasamordning* av 15 långtidssjukskrivna medarbetare vid fyra arbetsenheter inom äldreomsorg och förskola. En beteendevetare vid Previa har varit samordnare och kontaktperson för de 15 sjukskrivna medarbetarna. Syftet har varit att säkerställa att varje enskilt rehabärendes handlingsplan följs fram till avslut.

Ett urval av deltagare gjordes i samverkan mellan enhetschefen, HR-strateg och Previa. Erbjudandet skulle omfatta långtidssjukskrivna inom äldreomsorg och förskola där sjukfrånvaron är som högst. Projektet skulle inte omfatta medarbetare som vid projektets start hade en tidsbegränsad sjukersättning som gick ut senare än 2010-03-31, medarbetare som starkt motsatte sig att delta i projektet, medarbetare som stod i begrepp att få en varaktig sjukersättning eller annat avslut.

Upptakten för deltagarna var en medarbetarinformation som gavs i två grupper. Informationen syftade till att ge en allmän information om projektet och att presentera representanterna från Previa samt att beskriva rehabprocessen.

* *Chefscoachning* av berörda chefer (8st). Syftet har varit att handleda och stötta den enskilde chefen i sitt rehabiliteringsansvar. Cheferna delades in i tre grupper, en grupp för förskolecheferna, en grupp för Sättra vård- och omsorgsboende och en grupp för Vårbergs sjukhem, alla med medarbetare som deltog i rehasamordningen. Chefscoachningen omfattade sex coachningstillfällen, vardera om två timmar. Samma beteendevetare som hade rollen som rehasamordnare var också coach för cheferna.

* *Utbildning av samtliga chefer* i Skärholmen i rehabprocessen. Syftet var att säkerställa kompetensnivån hos berörda chefer samt att informera allmänt om projektet. Innehåll var bl. a arbetsgivarens roll och ansvar i rehabprocessen (stadens), rehabiliteringskedjans (försäkringskassans) praktiska konsekvenser för medarbetare och arbetsgivare, rehabiliteringsmetodik, framgångsfaktorer för det goda arbetet, tidiga signaler på ohälsa och verktyg för att upptäcka dem, sjukskrivningskonsekvenser för individ, grupp och organisation samt organisationens rehabiliteringspolicy. Utbildningen genomfördes i två grupper, en halv dag per grupp. Fackliga representanter inbjöds också att delta. Anslutningen var hög, cirka 75% av cheferna deltog och tre fackliga representanter.

* Formellt har inte *arbetsförmågeutredningar* ingått i projektet men har varit en projektförutsättning för det resultat som uppnått. Arbetsförmågeutredningarna finansierades av förvaltningen utanför projektet. 14 arbetsförmågeutredningar genomfördes, en deltagare avslutades innan arbetsförmågeutredningen var genomförd.

En arbetsförmågeutredning är en systematisk kartläggning av personens arbetsförmåga, dvs. resurser och begränsningar. Utredningen utmynnar i ett skriftligt utlåtande som ligger till grund för planering av åtgärder vid ett rehabmöte. Bedömningen görs ur olika perspektiv och av fyra kompetenser inom företagshälsovården:

Kartläggningssamtal – rehabsamordnare

Medicinsk bedömning – företagsläkare

Utredning av fysisk förmåga + funktion – företagssjukgymnast/ergonom

Psykosocial utredning – psykolog/beteendevetare

Arbetsgivaren får ett bra beslutsunderlag för att kunna ta ställning till

- om medarbetaren kan återgå till befintligt arbete
- om medarbetaren bedöms kunna utföra annat arbete hos arbetsgivaren
- om det ej finns lämpliga arbetsuppgifter för medarbetaren inom förvaltningens verksamhet

Möten i projektet

Utöver uppstartsmöte har projektgruppen träffats fem gånger och styrgruppen har träffats tre gånger. Under projektets gång har det varit en löpande kontakt mellan projektgruppens medlemmar.

Resultat

Att komma till ett avslut med 9 av de 15 långtidssjukskrivna - de medarbetare där avslut ännu inte uppnåtts ska ha en pågående plan för avslut av sjukskrivningen
Målet uppnåddes, att komma till ett avslut med 9 av de 15 långtidssjukskrivna. Därutöver har en medarbetare återgått i arbete på 50%.

Fyra anställda har återgått i arbete (en på 50%), en anställd har slutat på egen begäran, för en anställd pågår central omplacering, för tre medicinsk rehabilitering, två anställda har fått förlängd sjukersättning/sjukskrivning, för fyra anställda har arbete utifrån personens arbetsförmåga inte funnits i staden och uppsägningsperiod pågår. Förutsättningar har delvis ändrats under projektets gång, det har bl a visat sig vara möjligt att tidsbegränsade sjukersättningar förlängs.

Faktisk ärendehanteringstid under projektet var nio månader. Tiden från att den anställda registrerats hos Previa fram till avslutande rehabmöte har varit:

4 anst : 1 mån

4 anst : 2 mån

1 anst : 2,5 mån

3 anst : 3 mån pga av sommaruppehåll

1 anst : 3,5 mån pga av sommaruppehåll

1 anst : 4 mån pga avbokningar och pågående utredning av annan aktör

1 anst : har inte genomgått hela arbetsförmågeutredningen

Att bidra till att sjukfrånvaron totalt minskar

Sjukfrånvaron har under 2009 minskat från 12,3% till 9,8%.

Tydliga processer kring arbetet med sjukskrivna medarbetare skapas - att få ett lärande i organisationen – arbetsgivarens och medarbetarens ansvar i rehabiliteringsarbetet tydliggörs

Arbetet med att komma tillrätta med den långa sjukfrånvaron har pågått intensivt och ett strukturerat arbetssätt har utvecklats i samarbete med företagshälsovården och försäkringskassan. Vi kan konstatera att rehabiliteringsprocessen fungerar väl men att den måste erövrats genom konkret tillämpning.

Utbildning av chefer i rehabprocessen

Majoriteten av deltagarna som besvarade en enkät i anslutning till utbildnings-tillfällena ansåg att utbildningen tillförde kunskap som var tillämpbar i den egna vardagen.

Sex chefscoachningstillfällen var inplanerade för de berörda cheferna (8 st) under hela projektperioden. Allteftersom de berörda 15 deltagarna kom till ett avslut upphörde behovet för några av cheferna och de inbokade tiderna fick tas i anspråk av de chefer som hade fortsatt behov.

Erfarenheter från projektet

I Skärholmen har vi inte haft något behov av att ta fram särskilda dokument eller processbeskrivningar utöver vad som ingår i stadens rehabiliteringsprocess. Vi kan konstatera att rehabiliteringsprocessen fungerar väl men att den måste erövrats genom konkret tillämpning.

PA-strategerna har blivit säkrare i sin roll som vägledare i rehabiliteringsarbetet och cheferna har på så sätt också kunnat axla sin roll på ett engagerat och bra sätt.



Det är viktigt att den handlingsplan som beslutats om på rehabiliteringsmöte genomförs och att ärendet går till ett avslut. Chefen har här ett huvudansvar med stöd av HR-strateg.

Partnerskapet mellan Skärholmen och Previa har utvecklats i det gemensamma projektarbetet. En bra grund för fortsatt gott samarbete har skapats mellan företagshälsovården, Försäkringskassan och arbetsgivaren i fortsatta försök att förebygga och minska sjukskrivningar.

För Skärholmens sdf, arbetsgruppen

Eva Bastling, personalchef
Eva Gren, HR-strateg
Thomas Rundgren, HR-strateg

Styrgruppen har godkänt slutrapporten 2010-03-24

Bilagor

Projektplan Aktiv rehabilitering av långtidssjukskrivna inklusive bilagor
