# *Slutrapport för projektet Stödet tillbaka till arbete.*

# *Projektägare – Hr Region Dalarna och Försäkringskassan*

## Sammanfattning

Vi startade med en dialog kring hur kan vi skapa en bra struktur för samverkan mellan våra båda parter. Kan vi göra en kraftansamling kring de långa sjukfallen?

Att vara i behov av, men inte få rätt stöd kan medföra allvarliga konsekvenser för personen själv och för samhället i stort. För arbetsgivaren kan det medföra bristande kompetensförsörjning och svårigheter att hitta personal. Nyckeln till framgång i detta komplexa och viktiga uppdrag är en god och fungerande samverkan.

Vi ville få ökad kunskap om fungerande rutiner för att i framtiden undvika långtidssjukskrivningar och implementera dessa rutiner. Vi ville också genom riktade insatser i förstärkt samverkan stödja de som idag är långtidssjukskrivna till en långsiktig lösning.

Under projekttiden så har vi hittat bra former för våran samverkan, vi kommer att fortsätta på den inslagna vägen efter projektets slut. Vi har även sett utvecklingsområden hos oss var och en, vilket blir en dialog hos varje part.

## För deltagaren/personen

### Insatsens förutsättningar

Projektet Stödet tillbaka i arbete startades 16 augusti 2021, projektägare Hr avdelning Region Dalarna och avdelningen för sjukförsäkringen på Försäkringskassan i Dalarna. Från Försäkringskassan utsågs två handläggare och från HR Region Dalarna utsågs två HR specialister som skulle arbeta i samverkan i detta projekt. Genom att arbeta mer i fördjupad samverkan och göra en kraftansamling för personer som har en längre tids sjukskrivning så ges förutsättningar för tydligare stöd tillbaka i arbete.

#### *Beskrivningen av målgruppen*

Anställda Region Dalarna som har en pågående sjukskrivning som är ett år och längre med geografi Falun. Vid projektets start så visade kartläggningen/inventeringen att det var 36 personer och av dessa så var det 30 som hade en psykisk ohälsa som grund för sjukskrivning.

Det har under projekttiden tillkommit fler personer då man ”fallit” över ett-årsgränsen med sjukskrivning – under projekttiden så har man arbetat aktivt i mer eller mindre omfattning med totalt 80 personer. Vi har sett att cirka häften av de personer som blir sjukskrivna har en psykisk ohälsa som grund för sin sjukskrivning.

Försäkringskassan

REGION DALARNA

**Genomförande och process**

Tankar om ett gemensamt projekt startades vid ett gemensamt möte den 13 oktober 2020 mellan HR Region Dalarna och avdelningen för sjukförsäkringen Försäkringskassan i Dalarna. En ansökan om medel till projektet lämnades in till FINSAM Falun våren 2021. Projektet startade 16 augusti 2021, har nu avslutats den 30 april 2022.

Startades med anledning av att det fanns behov av en kraftansamling av de sjukfall som pågått ett år och längre. Samt att starta upp samverkan mellan våra parter där arbetssätt och rutiner vid rehabiliterings- och sjukskrivningsprocessen blir tydlig för berörd personal och framförallt för chefer som har ansvar för att planera en återgång i arbete, ansvar för anpassning för att underlätta återgång i arbete m. m.

***Aktiviteter och åtgärder som genomförts***

Kartläggningen har gjorts dels av parterna var och en för sig men också tillsammans för att identifiera vilka personer det handlar om. Utsedda försäkringsutredare har tagit kontakt med aktuella personer. Handläggning av ärendet som innebär utredning och helhetsbedömning av personens nuläge.

Genomfört avstämningsmöten för att utreda förutsättningarna för en planering av återgång i arbete. En plan för återgång i arbete har upprättats. Samt att man har gjort uppföljning av plan för återgång i arbete och vid behov så har man reviderat planen. Person som är sjukskriven har varit delaktig i sin egen process.

Av de 36 personer som man började med så har medicinsk utredning / behandling ( ex cancer behandling eller behandling för psykiatriska diagnoser) pågått hos nio personer och det har inte varit aktuellt med någon annan åtgärd / insats för dessa personer.

Av de ytterligare 44 personerna så har medicinsk utredning / behandling pågått hos sex personer och det har inte varit aktuellt med någon annan åtgärd / insats för dessa personer.

Således totalt 80 personer som det har varit aktiva åtgärder för i mer eller mindre omfattning.

**Resultat och effekter**

Av de 36 som vi började med så har det kommit till avslut för 17 personer. Avstämningsmöten för 10 personer, varav tre personer har haft två och fler avstämningsmöten. En plan för återgång finns för sex personer.

Av de ytterligare 44 personerna så har det kommit till avslut för 11 personer. Avstämningsmöten för nio personer. En plan för återgång har gjorts för 14 personer.

Under hela projekttiden så har det kommit till avslut på sjukskrivning för 28 personer, varav 15 är åter i arbete. Av de 80 personerna så har 28 personer en partiell sjukskrivning.

Viktig del att ha vården med i denna samverkan, vilket har fungerat bra trots pandemiläget.

***Har insatsen nått fastställda mål***

Det har skett någon form av stegförflyttning hos 65 personer.

| Antal aktiva under projekt tiden | Antal avslut på sjukskri vning | Varav tidiga avhopp | Antal åter i arbete | Antal till studier (frisk) | Antal till annan arbetslivs-inriktad rehab (AF FK) | Antal till medicinsk rehab som pågår | Antal till sjuk-ersättning | Antal till annat | Antal aktiva vid ingången av projektet | Genom-strömnings-tid i snitt | Tid utan arbete eller studier före start i snitt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 80 | 28 | -- | 15 | 1 | 2 | 15 | - | 7 | 36 | -- | --- |

## För personalen

**Insatsens Förutsättningar**

Region Dalarna som arbetsgivare och Försäkringskassan vill arbeta mer i samverkan, för att färre individer ska behöva sjukskrivning, sjukskrivningarna ska bli kortare och färre individer ska återgå i sjukskrivning. Syfte med projektet var att ge förutsättningar för utsedd personal att göra en kraftansamling av de sjukfall som pågått ett år och längre samt att arbeta fram arbetssätt och rutiner för sjukskrivnings- och rehab processen.

Identifiering och kartläggning visar behov av samordnad medicinska, sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser för personer som är långtidssjukskrivna. Bilden av hur en situation ser ut kring en medarbetare som är sjukskriven kan ibland skilja sig åt mellan medarbetare och chefer. Det kan röra sig om informationsflödet mellan medarbetare och chef men även om kunskaper hos båda parter, kring rättigheter och skyldigheter i samband med sjukskrivning och rehabilitering. Svårigheter när ärendet blir av komplex natur ex. vid psykisk ohälsa.

Viktig del är också den samverkan med andra externa parter såsom primärvården, psykiatrin, företagshälsovården och omställningsfonden.

***Beskrivning av personalen***

Från Försäkringskassan utsågs två handläggare och från HR Region Dalarna utsågs två HR specialister som skulle arbeta i samverkan i detta projekt.

**Genomförande och process**

Start av projektet med gemensam träff den 16 augusti 2021. Presentation av utsedd personal. Genomgång av syfte och mål med projekt, samt hur upplägget var tänkt:

- Regelbundna avstämningar ca en gång per vecka för utsedd personal hos båda parter.

- Möte en gång per månad i projektgruppen som bestått av utsedd personal hos båda parter, enhetschef från båda parter och samverkansansvarig Försäkringskassan. En avstämning - hur går det? Hur fungerar samverkan? Bekymmer på vägen? Ser man utvecklingsområden?
- Styrgruppen för projektet har träffats en gång per månad och bestått av enhetschef från båda parter, förbundschef FINSAM Falun och samverkansansvarig Försäkringskassan. Genomgång av hur det går? Hur samverkan fungerar? Bekymmer på vägen?
- Vi har även *Våld i nära relation* med som en punkt på dagordningen i projektgruppen, viktig fråga att ta upp och ha en dialog kring för båda parter.

- HR region Dalarna har även haft intervjuer av HR chefer, verksamhetschefer, avdelningschefer i Regionen samt ett par fackliga parter. Man har även intervjuat HR funktion på Trafikverket HR samt Borlänges Kommuns HR representant i Finsamprojekt gällande långtidssjukskrivna. Medverkan i interna samt externa avstämningsmöten samt konsultativt stöd till övrig HR funktion. Kontinuerliga möten med medarbetare på regionen och försäkringskassan med uppdrag att praktiskt arbeta med projektet.
- Den 18 maj så kommer Information till politisk ledning (PU, Region Dalarna) gällande projektet att ske.

***Personal arbetssätt och metoder***

Man startade med att göra en kartläggning var och en för sig och sedan gemensamt, detta för att säkerställa att man har rätt personer i projektet, därefter regelbundna avstämningar under projekttiden för planering och lägesrapport.

Så här ser arbetssättet ut idag inom HR region Dalarna avseende medarbetare med långtidsfrånvaro:

- HR specialist har tät dialog med HR-partners för de verksamheter som har medarbetare med långtidsfrånvaro, de är ofta inblandade i dessa långa rehabiliteringsärenden i sin roll som verksamhetsnära stöd.
- Chef äger rehabiliteringsansvaret och ska initiera behov av stöd till HR – funktionen. Tydliga rutiner finns – när och hur dessa åtgärder/insatser ska genomföras.
- När det gäller generella frågor rörande sjukskrivning och rehabilitering och arbetsanpassning fungerar nuvarande organisation med telefonsupport, dokument, mallar, samt administrativa verktyg bra och Regionen är ganska väl rustade
- Bra stöd upplevs i ”vanliga” rehabiliteringsärenden både från HR direkt samt verksamhetsnära HR.
- Vid komplexa ärenden med diffusa och/eller flera diagnoser vid kort samt långtidssjukfrånvaro efterfrågas stöd – detta är ett utvecklingsområde.

Region Dalarna har som rutin att när en person kommit åter i arbete efter en längre tids rehabilitering, så fortsätter stödet från chef och ibland även från HR med veckovisa avstämningar som sedan fasas ut beroende på resultatet av återgång i arbetet.

**Resultat och effekter**

***Vad blev resultatet för personalen***

- HR Region Dalarna ser att det är lätt att få kontakt med utsedda försäkringsutredare på Försäkringskassan, man ser fördel att ha några få utsedda försäkringsutredare.
- Utsedda försäkringsutredare på Försäkringskassan ser en positiv förbättring i och med att det är lätt att få kontakt med cheferna. Underlättar mycket och blir mer effektivt då det är lätt att få tag på varandra.
- HR Region Dalarna ser att arbetsgivarens process behöver bli snabbare till beslut, att man ska undvika att göra omtag.
- Om alla parter arbetar enligt modellen *Tidigt och aktivt* så spar man resurser och framförallt för personen som då får det stöd man behöver för återgång i arbete alternativt omställning till annat arbete innan det har gått för lång tid.
- Tidsaspekten är avgörande när det kommer till rehabiliteringspotentialen, återgången försvåras ju längre tiden går.
- Med ökad förståelse, kunskap och ökat förtroende för parternas olika uppdrag så undviker man ifrågasättande och missförstånd.
- Samverkan mellan ansvarig chef och försäkringsutredare tidigt är en framgångsfaktor.
- Viktigt att chefer tar egna initiativ och inte inväntar att Försäkringskassan ska ta initiativ.

## För organisationen

**Insatsens Förutsättningar**

Förarbete innan projektstart påbörjades den 13 oktober 2020. Ett första möte mellan representanter från HR Region Dalarna och Försäkringskassan. Vid kommande möten i januari 2021 och mars 2021 så beslutades att en ansökan till FINSAM Falun skulle göras gemensamt för oss båda parter. Vi båda parter ville göra en kraftansamling kring de långa sjukfallen och hitta arbetssätt och rutiner för att förebygga nya långa sjukfall framöver. Våran gemensamma viljeinriktning var/är att Region Dalarna som arbetsgivare och Försäkringskassan vill arbeta mer i samverkan, för att färre individer ska behöva sjukskrivning, sjukskrivningarna ska bli kortare och färre individer ska återgå i sjukskrivning.

***Beskrivning av organisationen***

Försäkringskassan: Försäkringsutredare inom Sjukförsäkringen arbetar utifrån den organisation som har varit och råder fortfarande. Försäkringsutredare ansvarar för utredning, bedömning och beslut har inte någon specialisering gentemot arbetsgivarinriktning eller arbetslösinriktning. Under projekttiden så har två utsedda försäkringsutredare övertagit de personer som varit aktuella för projektet.

HR Region Dalarna: HR funktioner är indelade i tre olika ”spår” - HR-direkt, Verksamhetsnära HR (HR Partner) och Arbetsmiljö och Hälsa. Den nuvarande organisationen ställer höga krav på

Verksamhetsnära HR avseende specialistkompetens inom rehabiliteringsområdet detta då all kontakt sker mellan chef och Verksamhetsnära HR. HR specialist inom Arbetsmiljö och hälsa har tät dialog med HR-partners för de verksamheter som har medarbetare med långtidsfrånvaro, de är ofta

inblandade i dessa långa rehabiliteringsärenden i sin roll som verksamhetsnära stöd. Chef äger rehabiliteringsansvaret och ska initiera behov av stöd till HR – funktionen. Tydliga rutiner finns – när och hur dessa åtgärder/insatser ska genomföras.

Nuvarande organisation ställer höga krav på verksamhetsnära partner när det gäller specialistkompetens inom rehabiliteringsområdet då all kontakt ska ske mellan chef och verksamhetsnära partner. Samtidigt har Avdelningen för arbetsmiljö och hälsa blivit färre och färre till antalet vilket inte möjliggör direktkontakt med chefer i tillräcklig utsträckning, utifrån behovet när det gäller rehabilitering och andra arbetsmiljöfrågor. Samtliga frågor ska tas mellan parter och chef (eller via HR-direkt), det gör kommunikationsvägarna långa och tidskrävande. Avsaknad över en process för att uppmärksamma de medarbetare som riskerar en längre tids sjukfrånvaro (över 180 dagar), vilket behövs i en så stor och mångfasetterad organisation.

**Genomförande och process**

***Samordning och samverkan med andra aktörer***

Under projekttiden så har kontakten med ansvariga chefer förbättrats, lätt att få kontakt med både HR och chefer.

Under projekttiden så har samverkan med Vården varit en mycket viktig del. Framförallt psykiatriska mottagningen då många av de pågående sjukfallen har sin sjukskrivande läkare och sin behandling via psykiatrin. Till en början så var det svårigheter att få en kontakt men under projekttidens gång så har denna samverkan förbättrats.

Det vi har sett är att det är lång väntetid till psykiatrin både när det avser utredning och sedan behandling, personen får många gånger träffa olika läkare. Här finns utvecklingsområden inom vården.

HR specialist har haft flera informationstillfällen för chefer på olika vårdenheter i Falun, samverkanssanvarig inom sjukförsäkringen Försäkringskassan Dalarna har deltagit på denna information som hade inriktning:

- arbetsgivarens plan för återgång
- hur kan man anpassa för att underlätta återgång i arbete?

HR specialist har även haft informationstillfällen med övriga HR partners, Verksamhetsnära stöd och Ledningsgruppen för alla HR chefer. Vid dessa tillfällen så har man haft en information om projektet och hur enheten Arbetsmiljö och hälsa arbetar med rehabiliteringsprocessen.

**Resultat och effekter**

***Vad blev resultatet för organisationen***

- Informations- och utbildningstillfällen för chefer avseende arbetsgivarens ansvar i sjukskrivnings- och rehab processen så är det positivt att Försäkringskassan deltar och har information kring uppdrag och regelverk, blir även ett tillfälle för frågor och dialog. Denna insats kommer att fortsätta även efter projekttiden.
- Regelbundna avstämningar mellan parterna ett bra arbetssätt.

- Ökad förståelse, kunskap och ökat förtroende för parternas olika uppdrag viktigt och på så sätt undviker man ifrågasättande och missförstånd.
- Man kan se en fördel att ha utsedda HR funktioner och utsedda försäkringsutredare, underlättar för båda parter och framförallt blir det en positiv effekt för personen som har behov av stöd. Efter projekttiden så fortsätter arbetet i samverkan med att försäkringskassan har utsedda försäkringsutredare och HR Region Dalarna kommer att ha en utsedd HR -specialist under hela 2022.

***Finns utvecklingsområden för båda parter:***

- Om alla parter arbetar enligt modellen *Tidigt och aktivt* så spar man resurser och framförallt för individen som då får det stöd man behöver för återgång i arbete alternativt omställning till annat arbete innan det har gått för lång tid.
- Tidsaspekten är avgörande när det kommer till rehabiliteringspotentialen, återgången försvåras ju längre tiden går.
- Samverkan mellan ansvarig chef och försäkringsutredare tidigt är en framgångsfaktor.
- Veckovisa avstämningar med chef och HR funktionen gällande rehabiliteringsärenden, det görs på vissa verksamheter men att det vore bra om detta göres på alla verksamheter i Regionen.
- Utvidgat samarbete med de fackliga organisationerna (rehabiliteringsutbildning).
- Där vi ser brister exempelvis hög sjukfrånvaro – då behöver man kunna göra punktinsatser till chefer med utbildning i arbetsmiljö och rehabiliterings fokus.
- Att chef ska tillsammans med medarbetare upprätta en plan för återgång i arbete, där sjukskrivningen passerar 30 dagar. Rutin finns för detta, men det efterlevs inte hos alla chefer.
- Att chefer får information kring ansvaret att bedöma och fatta beslut om sjukpenning under sjuklöneperioden (första 14 dagarna). Att man som chef kontaktar sjukskrivande vårdenhet om man har frågor och funderingar kring läkarintyg som i vissa fall är blanka.

***Årsrapporten gjord av:*** Anna Engdahl, Monica Linder och Rickard Vikberg HR Region Dalarna, Catarina Backer-Meurke, Helena Andersson, Lena Olsson och Anette Englund Sjukförsäkringen Försäkringskassan Dalarna

***Sammanställt av*** Rickard Vikberg, HR specialist Region Dalarna och Anette Englund, samverkansansvarig sjukförsäkringen Försäkringskassan Dalarna