

## ***Slutrapport för projektet Förstärkt samverkan kring långa sjukfall – Försäkringskassan och Verksamhetsområde HR Ludvika Kommun***

### ***Projektägare – Verksamhetsområde HR Ludvika kommun 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?

Vi tillsammans förde en dialog under våren 2022 kring Ludvika kommuns situation med höga sjuktal/många pågående sjukfall och många långa sjukfall som passerat både ett, två och flera års sjukskrivning. Statistiken som finns både hos Försäkringskassan och Ludvika kommun påvisar att det var då 64 personer som varit sjukskriven ett år och längre. Vi konstaterade att vi behöver arbeta att förstärka samverkan mellan parterna och genomföra riktade insatser för personer som är långtidssjukskrivna.

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 ny 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 hållbar 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.

Under projekttiden så har vi båda parter sett en positiv förbättring i och med att det är lätt att få kontakt med varandra, vilket ger bra förutsättningar och blir mer effektivt. Samverkan mellan ansvarig chef och försäkringsutredare tidigt i sjukfallet är av stor vikt 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.

Under projekttiden så har vi haft gemensamma informations - och dialogmöten för chefer med inriktning arbetsgivarens ansvar i rehabiliteringsprocessen och försäkringskassan uppdrag avseende sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen och Försäkringsmedicin. Denna samverkan kommer att fortsätta efter projektet.

### **Insatsens förutsättningar**

Projektet startades 15 augusti 2022, projektägare Verksamhetsområde HR Ludvika kommun och avdelningen för sjukförsäkringen på Försäkringskassan i Dalarna. Från Försäkringskassan utsågs två försäkringsutredare och från verksamhetsområde HR Ludvika kommun utsågs en HR generalist 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 Ludvika kommun som har en pågående sjukskrivning som är ett år och längre. Vid projektets start så visade första kartläggningen att det var 64 personer som hade en sjukskrivning som var ett år och längre. Vid ytterligare kartläggning så framkom att tio hade avslutat anställningen och således inte hade sin anställning kvar hos Ludvika kommun. Återstår då 54 personer varav 40 personer har en psykisk ohälsa som grund för sin sjukskrivning, det vi kan konstatera är att i de längre sjukfallen så är det mer än hälften som har en psykisk ohälsa som grund för sin sjukskrivning.

Det har under projekttiden tillkommit fler personer då man "fallit" över ett-årsgränsen med sjukskrivning – under projekttiden så har man arbetat i mer eller mindre omfattning med totalt 71 personer. Vi har sett att minst hälften av de personer som blir sjukskrivna har en psykisk ohälsa som grund för sin sjukskrivning.

### **Genomförande och process**

Kontakt togs med Hr chef Ludvika kommun den 7 april 2022, Försäkringskassan delgav då tankar om ett gemensamt projekt, med syfte att göra 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. Kartläggning har även gjorts av de identifierade personerna vilket innebär utredning och en samlad helhetsbedömning av personernas 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 befintlig plan. Person som är sjukskriven har varit delaktig i sin egen process och har lämnat sitt samtycke till att försäkringskassan kan stämma av med HR generalist.

Av de totalt 71 personer som varit aktuella i projektet så pågår medicinsk utredning / behandling ( ex cancer behandling eller behandling för psykiatriska diagnoser) hos 15 personer och det har inte varit aktuellt med någon annan åtgärd / insats för dessa personer.

Således totalt 56 personer som det har varit aktiva åtgärder för i mer eller mindre omfattning.

### Resultat och effekter

Av de 56 som varit aktuella så har det kommit till avslut för 31 personer. Avstämningsmöten ett eller flera för 17 personer. Plan för återgång finns för 49 personer. Av de 56 personerna så har 24 personer en partiell sjukskrivning

Genom riktade insatser i förstärkt samverkan för de som varit långtidssjukskrivna har det kommit till avslut på sjukskrivning för 31 personer, varav 23 är åter i arbete.

Plan för att undersöka / hitta annat arbete påbörjat för fem personer. För en person har en anpassning av arbetet gjorts och för en person så har man löst det genom att ge tillfälliga arbetsuppgifter.

Viktig del att ha vården med i denna samverkan, vilket har fungerat relativt bra trots ansträngt läge inom vården. Väntetider för att få avstämningsmöte framförallt inom psykiatri.

### Har insatsen nått fastställda mål

Det har skett någon form av stegförflyttning hos 56 personer.

Antal aktiva under projekttid	Antal avslut på sjukskrivning	Varav tidiga avhopp	Utav avsluten så är 23 åter i arbete,	Utav avsluten så är Antal till studier	Antal till annan arbetslivs - inriktad rehab (AF FK) x	Endast medicinsk rehab som pågår, inte aktuellt med andra åtgärder	A. Beviljats sjuk-ersättning. B. Ansökan/utbyte till sjukersättning. C. Avslag/delavslag på ansökan om sjukersättning	Antal till annat (omställningsfonden)	Antal aktiva vid ingången av projektet	Genomströmningstid i snitt innan beviljande av sjukersättning	Genomsnittlig tid i sjukskrivning innan avslut.  Variation i längden på sjukskrivning är från 8 år och 4 månader till 1 år.
56	31	--	23	1	1	15	A. 6 B. 2 C. 2	1	43	3 år och 5 månader	1 år och 9 månader.

X För att klargöra behov av rehabilitering så utreder Försäkringskassan enligt följande:

- Direkt efter beslut om att det finns rätt till sjukpenning så ska Försäkringskassan inleda utredning om vad som behövs för återgång i arbete:

1. Först utreda **arbetsplatsinriktade** åtgärder som anpassning av arbetstid, tillfälliga arbetsuppgifter, möjligheter till annat arbete hos arbetsgivaren.
2. Därefter utreda behov av **arbetslivsinriktad** rehabilitering exempelvis via det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

## **För personalen (utsedd personal som arbetat i projektet)**

### **Insatsens Förutsättningar**

Ludvika kommun som arbetsgivare och Försäkringskassan vill arbeta mer i samverkan, för att färre personer ska behöva sjukskrivning, sjukskrivningarna ska bli kortare och fler personer ska komma åter i arbete. 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 kunskapen hos båda parter, kring rättigheter och skyldigheter i samband med sjukskrivning och rehabilitering. Svårigheter när ärendet blir av komplex natur ex. vid psykisk ohälsa och när personer har flera diagnoser.

Viktig del är också den samverkan med andra externa parter såsom primärvården, psykiatrin, företagshälsovården och omställningsfonden. Inom vården finns yrkesrollen rehabiliteringskoordinator som ska vara ett stöd för sjukskrivna personer och är också en viktig samverkanspart.

I ett tidigare HR projekt i Ludvika kommun beslutades av den dåvarande styrgruppen att överlåta stöd till chefer för medarbetare i rehabiliteringsprocessen på företagshälsovården. När rehabiliteringsprocessen når omplaceringsutredning enligt 7 § Lagen om anställningsskydd ges stöd till chefer av verksamhetsområde HR.

### **Beskrivning av personalen**

Från Försäkringskassan utsågs två försäkringsutredare och från verksamhetsområde HR Ludvika kommun utsågs en HR generalist som skulle arbeta i samverkan i detta projekt.

### **Genomförande och process**

Start av projektet med gemensam träff den 17 juni 2022. Presentation av utsedd personal. Genomgång av syfte och mål med projekt, samt hur upplägget var tänkt:

- Regelbundna avstämningar en gång per vecka för utsedd personal hos båda parter.
- Möte en gång per månad i projektgruppen som består av utsedd personal hos båda parter, enhetschef från båda parter och samverkansansvarig Försäkringskassan. En avstämning kring följande punkter - Hur går det? Hur fungerar samverkan? Bekymmer på vägen? Ser man utvecklingsområden?

- Styrgruppen för projektet har träffats en gång per månad och består av enhetschef från båda parter, förbundschef Samordningsförbundet Västerbergslagen 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.
- Under september 2022 så har utsedd HR generalist haft samtal med alla berörda chefer som hade sjukskrivna medarbetare och där sjukskrivningen var ett år och längre.
- Samverkansansvarig inom sjukförsäkringen Försäkringskassan Dalarna har haft informationer till chefer vid två tillfällen under hösten 2022. Information kring regelverk och de lagändringar som skett under 2021 och 2022, vikten av arbetsgivarens plan för återgång och arbetsanpassning för att underlätta återgång i arbete.
- Den 29 augusti 2023 så kommer slutrapporten för projektet att redovisas för kommunstyrelsen Ludvika kommun.

### **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 enheten Ludvika kommun avseende medarbetare med långtidsfrånvaro:

- Chef äger rehabiliteringsansvaret och ska vid behov av stöd kontakta utsedd person inom Företagshälsovården. Finns ett avtal mellan Ludvika kommun och Företagshälsovården att ansvara för stöd till chefer avseende rehab processen.
- Tydliga rutiner finns – när och hur dessa åtgärder/insatser ska genomföras. Chefers förutsättningar att hinna med rehab arbetet med sjukskrivna medarbetare varierar.
- När det gäller generella frågor rörande sjukskrivning och rehabilitering och arbetsanpassning fungerar nuvarande organisation inte optimalt. Digitalt system för registrering, dokumentation mm finns men i liten omfattning och det är också en utveckling av detta som pågår.
- Chefer upplever ett bra stöd i ”enkla” rehabiliteringsärenden
- Vid komplexa ärenden med diffusa och/eller flera diagnoser vid kort samt långtidsjukfrånvaro efterfrågas mer stöd från chefer– detta är ett utvecklingsområde.

### **Resultat och effekter**

#### ***Vad blev resultatet för personalen (projektet)***

- HR Ludvika kommun 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.

- Utsedda försäkringsutredare på Försäkringskassan ser att med anledning av att överlåta stödet till chefer för medarbetare i rehabiliteringsprocessen på företagshälsovården så har det påverkat vissa sjukskrivningar som blivit längre.
- HR Ludvika kommun ser att kunskap om arbetsgivarens rehab processen hos chefer på alla nivåer medverkar till att förbättra flödet i processen.
- Om alla parter arbetar enligt *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 våra båda parter olika uppdrag så undviker man ifrågasättande och missförstånd.
- Samverkan mellan ansvarig chef och försäkringsutredare tidigt är en framgångsfaktor.
- Samverkan med vårdens rehabiliteringskoordinator tidigt för de personer som man befärrar bli ett längre sjukfall blir en fördel för personen som har behov av stöd för att komma åter i arbete.
- Viktigt att chefer tar egna initiativ till att undersöka rehab behov för medarbetaren och inte inväntar på att Försäkringskassan eller vården ska ta kontakt / initiativ.

## För organisationen

### Insatsens Förutsättningar

Förarbete innan projektstart påbörjades den 7 april 2022. Försäkringskassan kontaktade HR chef Ludvika kommun och gav förslag på gemensamt projekt och att ansöka om medel för finansiering från Samordningsförbundet Västerbergslagen. Vi båda parter ville göra en kraftansamling kring de långa sjukfallen och hitta arbetssätt och rutiner för att förebygga nya långa sjukfall framöver. Vår gemensamma viljeinriktning var/är att Ludvika kommun som arbetsgivare och Försäkringskassan vill arbeta mer i samverkan, för att färre personer ska behöva sjukskrivning, sjukskrivningarna ska bli kortare och fler personer ska återgå i arbete. Den 23 maj 2022 lämnades ansökan in till förbundet.

### 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 projektiden så har två utsedda försäkringsutredare övertagit de personer som varit aktuella för projektet.

Verksamhetsområde HR Ludvika kommun: Har utbildning till chefer avseende arbetsmiljö och rehab processen. I den nuvarande organisationen så är arbetet med rehab processen delat - stöd till chefer i rehab processen – för denna del ansvarar Företagshälsovården och när det kommer till den avslutande delen som rör omplaceringsutredning så stödjer verksamhetsområde HR.

Tydliga rutiner finns avseende rehab processen - när och hur dessa åtgärder/insatser ska genomföras.

## **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. Lätt att få en kontakt men svårigheten består i att det är långa väntetider för att få avstämningsmöten.

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.

### **Strukturövergripande insatser**

Information och dialogmöten vid två tillfällen för chefer har genomförts under hösten 2022. En gemensam information av HR generalist och samverkansansvarig med inriktning arbetsgivarens ansvar i rehabiliteringsprocessen och försäkringskassan uppdrag avseende sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen och information kring regelverk och de lagändringar som skett under 2021 och 2022, vikten av arbetsgivarens plan för återgång och arbetsanpassning för att underlätta återgång i arbete.

## **Resultat och effekter**

### ***Vad blev resultatet för organisationen***

- Informations- och utbildningstillfällen för chefer avseende arbetsgivarens ansvar i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen 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 arbetsätt.
- Ökad förståelse, kunskap och ökat förtroende för våra båda parter olika uppdrag viktigt och på så sätt undviker man ifrågasättande och missförstånd.
- Man kan se en fördel att ha utsedd HR funktion 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.
- Under projektet så har det bekräftats att byte av chef förlänger rehabiliteringsprocessen.
- Under projektet så har det bekräftats att byte av försäkringsutredare förlänger rehabiliteringsprocessen.

**Finns utvecklingsområden för båda parter:**

- Att båda parter bör arbeta både *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.
- Att samverka mellan ansvarig chef och försäkringsutredare tidigt är en framgångsfaktor och är ett utvecklingsområde.
- Att ha en rutin som stödjer person som efter en längre tids rehabilitering kommit åter i arbete – att stödet fortsätter från chef och ibland även från HR med kontinuerliga avstämningar som sedan fasas ut beroende på resultatet av återgången i arbetet.
- Att vid behov genomföra punktinsatser till chefer med informationer/utbildning i Systematiskt Arbetsmiljö (SAM), rehab processen och Försäkringsmedicin.
- 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 Försäkringsmedicin - ansvaret att bedöma och fatta beslut om sjukpenning under sjuklöneperioden (första 14 dagarna).
- Att man som chef bör arbeta mer förebyggande och aktivt genom exempelvis anpassning enligt rutin och inte invänta vården eller Försäkringskassan.
- Att man i större utsträckning ser möjligheten till att ha parallella insatser som pågår samtidigt, såsom medicinsk behandling, successiv återgång och arbetsträning.
- Att man som chef kontaktar sjukskrivande läkare alternativt rehabiliteringskoordinator om man har frågor eller behöver ytterligare information kring läkarintyg som i vissa fall är blanka eller med en knapphändig information. Som chef ska man bedöma rätten till sjuklön under de första 14 dagarna och behöver då ha medicinsk information.
- Att utbildningsinsatser avseende arbetsgivarens ansvar i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen borde vara obligatorisk.
- Som stöd till chefer så kan man ha ett arbetssätt där man har kontinuerliga avstämningar mellan chef och HR funktion gällande rehabiliteringsärenden för att ha dialog och ge stöd i rehabiliteringsprocessen.

**Implementering**

- ✓ De två utsedda försäkringsutredare kommer att fortsätta vara Försäkringskassans kontaktpersoner till Verksamhetsområde HR och chefer under perioden till och med 2023 12 31. Hur vi kan fortsätta vår samverkan efter årsskiftet är beroende på den organisationsförändring som sker hos Försäkringskassan och som ska träda ikraft februari 2024.
- ✓ Information och dialogmöten för chefer med inriktning arbetsgivarens ansvar i rehabiliteringsprocessen och försäkringskassan uppdrag avseende sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen och Försäkringsmedicin.
- ✓ Samverkansansvarig tillsammans med annan sakkunnig personal från Försäkringskassan kommer att delta på rehab utbildning som är riktad till chefer på alla nivåer.
- ✓ Kontinuerlig avstämning för informationsutbyte mellan HR specialist Rehabilitering och Försäkringskassan.

***Slutrapporten gjord av:***

Maria Ersbacken, HR generalist Ludvika kommun.

Lena Olofsson och Lena Dahlberg Gustafsson, Försäkringsutredare inom sjukförsäkringen  
Försäkringskassan Dalarna

Inger Svensson, enhetschef sjukförsäkringen Försäkringskassan Dalarna

Anette Englund, samverkansansvarig sjukförsäkringen Försäkringskassan enhet Nord

***Sammanställt av*** Maria Ersbacken HR generalist Ludvika kommun och Anette Englund,  
samverkansansvarig sjukförsäkringen Försäkringskassan enhet Nord