

## **Kompletteringsansökan för insatsen förstärkt samverkan för långtidssjukrivna.**

### Projektägare

Försäkringskassan och HR avdelningen Ludvika kommun.

Förlängning av projektet avser perioden 2023 01 01 – 2023 04 30.

Anledningen till att vi ansöker om förlängning av projektet är att det finns behov av ytterligare tid då aktiviteterna att identifiera och kartlägga behov av samordnade medicinska, sociala och /eller arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser för personerna som är långtidssjukskrivna har varit mer omfattande än vi från början trodde och kommer inte att hinnas med inom ramen för den ordinarie projekttiden t.o.m. 2022 12 31.

### Ekonomi

För att fortsätta att få de rätta förutsättningarna i detta projekt så gör vi bedömningen att det finns behov av medarbetare från Försäkringskassan på 100% fördelat på två utsedda försäkringsutredare och medarbetare från HR Ludvika kommun på 50%.

För perioden 2023 01 01 – 2023 04 30 söker vi en totalsumma på; 326.996 kr (trehundraätjugosex tusen niohundra nittiosex kronor), fördelat enligt följande;

Försäkringskassan:

219.772 kronor för aktuell period – 54.943 kr/månad

Ludvika kommun:

107.224 kronor för aktuell period – 26.806 kr/månad

Lönekostnader inklusive personalomkostnader är uträknade på månadsbasis 54.943 kr/månad för Försäkringskassan och 26.806 kr/månad för Ludvika kommun. Personalomkostnader inkluderar 1,67% semesterlönetillägg, 31,42% arbetsgivaravgift och 17,30% pensionsavgift.

Ursprungliga ansökan finns med som Bilaga 1 i detta dokument.

.....  
Susan Ludvigsson, Chef HR

.....  
Anna Hallberg, Områdeschef



SF Dalarna  
Anette Englund, 010-112 47 03

Datum  
2022 05

1 (3)

Bilaga 1.

## Ansökan till Västerbergslagens Samordningsförbund

### Projektägare för ansökan

Försäkringskassan och HR avdelningen Ludvika kommun

### Bakgrund

Med anledning av att Ludvika kommun som arbetsgivare har höga sjuktal och fler långa sjukfall än fler andra arbetsgivare i Dalarna såg vi på Försäkringskassan att det fanns behov av att starta en dialog om hur vi kan arbeta tillsammans för att förbättra situationen.

Skälen till att sjuktalet inom Ludvika kommun är högre än i andra kommuner är inte klarlagt, sannolikt har ett flertal faktorer samverkat. Den information som framkommer under projektiden kommer att tydliggöra vilka faktorer som har påverkat och stödjande parterna framåt så att detta inte uppstår igen.

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 hade ett första möte den 28 februari 2022. På mötet så deltog från Försäkringskassan Anna-Carin Kihlbom enhetschef och Anette Englund samverkansansvarig i Dalarna, från Ludvika Kommun deltog Maria Ersbacken HR generalist, Anette Patten HR generalist, Caroline Jonesson HR generalist, Linn Brissman HR generalist och Maria Fältskog enhetschef HR avdelningen.

Vi tillsammans hade en dialog kring Ludvika kommuns situation med höga sjuktal/många pågående sjukfall och många långa sjukfall som passerat både ett och två års sjukskrivning. Statistiken som finns både hos Försäkringskassan och Ludvika kommun påvisar att det är nu i maj månad 46 personer som varit sjukskriven ett år och längre. Vi behöver arbeta att förstärka samverkan mellan parterna och genomföra riktade insatser för personer som är långtidssjukskrivna.

Ludvika kommun som arbetsgivare och Försäkringskassan vill arbeta mer i samverkan, för att färre individer ska behöva sjukskrivning (*förebygga*), sjukskrivningarna ska bli kortare (*förkorta*) och färre individer ska återgå i sjukskrivning (*hållbar återgång*).

*Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar (från Arbetsgivarverket)*

Arbetsgivaren ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, som kan ske inom eller i anslutning till arbetsgivarens verksamhet, och syftar till att arbetstagaren ska kunna beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren. Exempel på arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder är anpassning, arbetsträning och utbildning. Vilka åtgärder som kan bli aktuella måste bedömas i varje enskilt fall och med hänsyn till faktorer som arbetsplatsens storlek, arbetsgivarens resurser och arbetstagarens egen medverkan.

Arbetsgivare ska upprätta en plan för återgång i arbete för arbetstagare som kan antas ha helt eller delvis nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom under minst 60 dagar. Planen ska vara klar senast då arbetstagaren har varit sjukskriven under 30 dagar.

Om det kan antas att arbetstagarens arbetsförmåga kommer att vara nedsatt längre än 60 dagar, men det är uppenbart att hel återgång i arbete kan ske utan behov av några särskilda insatser, kan planen begränsas till uppgifter om skälen för detta. En plan behöver inte heller upprättas om det på grund av arbetstagarens hälsotillstånd för närvarande inte är möjligt, med eller utan rehabiliterande åtgärder, med återgång i arbete.

Arbetsgivaren ska också, på Försäkringskassans begäran och i samråd med arbetstagaren, lämna de uppgifter till Försäkringskassan som behövs för att klargöra den anställdes behov av rehabilitering.

#### *Försäkringskassans samordningsansvar (från fk.se)*

Försäkringskassan har ansvar för att samordna rehabiliteringsinsatser för den som är sjukskriven. I det arbetet ska Försäkringskassan samverka med arbetsgivare, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen samt andra myndigheter som berörs av rehabilitering för den sjukskrivna.

Det innebär att Försäkringskassan i samverkan med andra aktörer, både när det gäller den enskilde och på strukturell nivå, ställer krav på att de bidrar till att skapa förutsättningar för återgång i arbetet för den som är sjukskriven. Försäkringskassan ska se till att rätt åtgärder görs i rätt tid av den som har ansvar för det, men utför inte några rehabiliterande insatser.

#### Syfte och målgrupp

Projektets syfte är tudelat:

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

Målgruppen är långtidssjukskrivna personer med anställning hos arbetsgivaren Ludvika kommun.

#### Mål

Genom att förstärka samverkan mellan parterna förbättra informationsflödet mellan parterna och i samverkan bidra till utveckling av sjukfrånvaro – och rehabiliteringsrutiner. Efter projektidens slut så ska framtagna rutiner följas.

Genom att förstärka samverkan mellan parterna och ge riktade insatser till personer som är långtidssjukskrivna så är målet att personer kommer åter i förvärvsarbete och till egen försörjning och att kompetensen hos individen tillvaratas.

## Aktiviteter

- Identifiera och kartlägga behov av samordnade medicinska, sociala och /eller arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser för personerna som är långtidssjukskrivna. Vilket innebär kontakter med andra aktörer såsom Region Dalarna, Företagshälsovård, Socialtjänst och Arbetsförmedling. Detta kommer i sin tur att ge riktade insatser till de som är långtidssjukskrivna.
- Förbättra informationsflödet och i samverkan bidra till utveckling av sjukfrånvaro- och rehabiliteringsrutiner. Detta genom att identifiera brister och ta lärdom från andra kommuner som arbetsgivare

## Ekonomi

För att få de rätta förutsättningarna i detta projekt så gör vi bedömningen att det finns behov av medarbetare från Försäkringskassan på 100% fördelat på två utsedda försäkringsutredare och medarbetare från HR Ludvika kommun på 50%.

Både Ludvika kommun och Försäkringskassan gör bedömningen att det är av vikt att detta arbete sker under perioden 2022 08 15 – 2022 12 31. För de sjukskrivna anställdas del så bör den riktade insatsen inte dra ut på tiden utan bör ske under 2022.

### För perioden 2022 08 15 – 2022 12 31

Försäkringskassan:

158 661 kronor för aktuell period - 35 258 kr/månad

Ludvika kommun:

120 626 kronor för aktuell period – 26 806 kr/månad

Lönekostnader inklusive personalomkostnader är uträknade på månadsbasis 35 258 kr/månad för Försäkringskassan och 26 806 kr/månad för Ludvika kommun. Personalomkostnader inkluderar 1,67% semesterlönetillägg, 31,42% arbetsgivaravgift och 15,45% pensionsavgift.

## Uppföljning

Under projekttiden så planeras att en gång per månad ha uppföljningsmöten, Anna-Carin Kihlbom enhetschef, Anette Englund samverkansansvarig Försäkringskassan och Maria Fältskog chef Hr Ludvika kommun träffar försäkringsutredare och HR specialist som arbetar i projektet. En avstämning av hur arbetet i projektet avlöper. En avstämning av om återgång i arbete har skett, att sjukfrånvaron avseende de långa sjukfallen minskar i antal, om man arbetat fram bra rutiner.

## Ledning och styrning

Styrgrupp för projektet består av Anna-Carin Kihlbom enhetschef och Maria Fältskog chef HR Ludvika kommun. Förbundschef Lena Rosén kommer att bli inbjuden till möten i styrgruppen. Efter varje styrgruppsmöte så informerar respektive chef i sina ledningsgrupper så att en förankring sker i respektive parts organisation om hur arbetet i projektet fortlöper.

## Utvärdering

Slutrapport om projektet kommer att ske efter projektets slut 2022 12 31

.....  
Susan Ludvigsson, Chef HR  
Ludvika kommun

.....  
Anna Hallberg, Områdeschef  
Försäkringskassan Dalarna