

SLUTRAPPORT

Projektets namn

Vara Frisk!

Projektperiod

2020-03-01 - 2022-12-31

Ansvarig part

Försäkringskassan

Övriga samverkande parter i projektet

Vara kommun

Närhälsan Vara vårdcentral

Utgångsläge

- Beskriv utgångsläget, hur det såg ut innan projektet startade. Bakgrunden till projektet.

Vara hade vid projektets start tillsammans med Essunga de högsta sjukpenningtalen i Skaraborg. Antal dagar med sjukpenning var generellt högre för kvinnor i Västra Skaraborg både i jämförelse med övriga Skaraborg, men även i jämförelse med Västra Götaland och riket. Även Vara kommun som arbetsgivare hade en högre andel av sina medarbetare som uppbar ersättning från Försäkringskassan än övriga kommunala arbetsgivare i Skaraborg. Kvinnornas andel av sjukfrånvaron överstigande 14 dagar hos de kommunala arbetsgivarna i Skaraborg var då mellan 85-93 % och utifrån detta bedömdes det motiverat att förändra denna omotiverade skillnad i förhållande till övriga Skaraborg.

Projektplan

- Beskriv hur målbilden såg ut. Vilka mål förväntades projektet uppnå?
- Beskriv vilken metod som skulle användas för att nå uppsatta mål?

Målet med projektet var dels att sjukfrånvaron hos anställda i Vara kommun skulle minska genom att skapa en hållbar modell för samverkan. Målsättningen var även att genom förberedande insatser skapa ytterligare möjligheter för individer med längre sjukperioder och på detta sätt bidra till att fler kan återgå i arbete/studier vilket leder till ett minskat sjukpenningtal.

För att uppnå ovanstående skapades en mötesstruktur med syfte att tidigt identifiera åtgärder som kan göra det möjligt för individen att vara kvar i arbete eller ge möjlighet att tidigt återgå i arbete. Ambitionen var att genom fasta mötestider varannan vecka ge ansvarig chef, Närhälsans vårdcentral eller Försäkringskassan möjligheten att initiera avstämningmöte med individen där samtliga ovanstående parter deltog utifrån en gemensam bedömning gällande individens förutsättning för deltagande.

Grunden i mötesstrukturen var att arbetsgivaren håller i mötet och utgår från arbetsgivarens plan för medarbetarens återgång i arbete i de fall sjukperioden pågått mer än en månad. Försäkringsutredare från Försäkringskassan dokumenterar utifrån mall för avstämningsmöte i de fall det finns ett pågående ersättningsärende hos myndigheten, detta delges samtliga deltagare.

För att skapa förutsättningar för återgång i arbete för individer med längre sjukfrånvaro eller personer med behov av tidiga insatser arbetar samtliga parter i projektet för att identifiera individer som bedöms ha behov av förberedande insatser som första steg i sin rehabilitering.

Inom projektet genomförs även kompetenshöjande insatser till chefer och HR i Vara kommun med målsättningen att ha kunskap om sjuk- och rehabiliteringsprocessen samt ett aktivt förhållningssätt. I denna del inkluderas även en uppstart av implementeringsarbetet om att ställa regelbundna frågor om våldsutsatthet till anställda med ohälsa.

Genomförande

- Beskriv hur det har gått. Har metoden kunnat tillämpas som planerat? Har aktiviteter kunnat genomföras så som det var tänkt?
- Vad har fungerat bra och vilka utmaningar har ni stött på?

Projektets uppstart skedde samtidigt som Covid-19 började få en allmän spridning i Sverige vilket påverkade alla tre parternas förutsättningar att kunna arbeta utifrån den metod som var avsedd. Försök gjordes att ställa om till digitala insatser men cheferna i Vara kommun hade inte förutsättningar att påbörja detta arbetssätt då prioriteringen var att få den ordinarie verksamheten att fungera utifrån de restriktioner som infördes för vårdtagare, anhöriga, personal m.fl. Projektet har utifrån detta haft två längre perioder med uppehåll under tiden fram till april 2021 utifrån att cheferna i Vara kommun inte haft förutsättningar att arbeta utifrån den avsedda metoden. Projektets möjlighet till att pröva arbetssättet kontinuerligt har även påverkats av de kvarstående restriktionerna fram till våren 2022.

Under de kortare perioder som projektet var igång mellan uppehållen har bl.a. digital utbildning till samtliga chefer i Vara kommun skett samt riktade utbildningar till chefer inom vård & omsorg. Även samverkansmöte mellan ledning samt läkargruppen på Vara vårdcentral och Försäkringskassan. Det gjordes försök att starta upp möten utifrån den avsedda arbetsmetoden men detta resulterade ofta i att mötena ställdes in med kort varsel utifrån gällande restriktioner eller akut uppkomna situationer i verksamheterna som behövde prioriteras.

Under sista halvåret 2022 har projektet arbetat utifrån den avsedda metoden med kontinuerliga möten i syfte att med tidiga insatser ge medarbetarna förutsättningar att kunna vara kvar i arbete eller återgå tidigt i arbete. En betydande faktor i detta har varit att kommunledningen i Vara påtalat vikten av att chefer arbeta aktivt i sjuk- och rehabiliteringsprocessen för de anställda.

Resultat-måluppfyllelse

- Beskriv projektets resultat. Vad har projektet gett? Har projektmålen uppfyllts?
- Vilka delar av projektet har varit mest lyckosamma?
- Vilka lärdomar har projektet medfört?

Resultatet av projektet är svårt att mäta i siffror då det under projektperioden skett förändringar i lagstiftningen som innebär fler undantag i sjukförsäkringen gör att fler ska ges möjlighet att få ersättning under längre tid för att kunna rehabiliteras tillbaka till ordinarie arbetsgivare. Detta innebär att fler personer är sjukskrivna längre perioder jämfört än projektet startades och att sjukfrånvaron generellt är högre. Det är fortfarande så att sjukpenningtalet är högt i Vara och en hög andel av Vara kommuns medarbetare uppbär sjukpenning men skillnaden till övriga kommuner i Skaraborg har minskat.

Utifrån de perioder projektet varit igång som planerat har det visat sig att de möten som genomförts har haft positiva effekter för både medarbetare och chefer i Vara kommun. Tydliga planeringar där vård- och arbetsgivare kunnat planera relevanta insatser för att medarbetaren ska kunna återgå i arbete. En faktor som lyfts är vikten av dialog mellan medarbetare och chef innan de gemensamma mötena, i de fall detta inte skett har medarbetaren upplevt sig ifrågasatt vid de gemensamma mötena samt att arbetsgivarens möjligheter inte varit klargjorda. I vissa fall har det blivit tydligt att förväntansbilden från både arbetsgivare och medarbetare är att andra parter ska "lösa problemet".

Under en period har Vara kommun försökt möta upp med en extra resurs som enhetschef för att stödja ordinarie chef i rehabiliteringsarbetet. Även här påvisas vikten av ordinarie chefs dialog med medarbetaren är en viktig faktor för att få en fungerande plan för återgång i arbete, i de fall ny chef deltagit finns bara medarbetarens bild av vad som tidigare genomförts medans arbetsgivarens information saknas. Denna delen av bakgrundsfakta är viktig då arbetsgivare och medarbetare inte alltid delar bild av vilka åtgärder som gjorts/borde gjorts på arbetsplatsen samt vilka bakomliggande faktorer som kan ha lett fram till sjukperioden.

En viktig faktor för att projektet lyckades få igång den avsedda arbetsmetoden till slut var att både kommunledning och den politiska ledningen i Vara kommun fokuserade på frågan kring medarbetarnas sjukfrånvaro. I samband med detta blev uppdraget till cheferna i organisationen tydligt att använda de möjligheter som finns till förfogande för att förebygga och förkorta sjukskrivningsperioder. Vikten av att ha med den högsta ledningen hos arbetsgivare och framförallt kommunala arbetsgivare får att nå resultat har även visats i andra parallella projekt som drivits i närtid.

Implementering

- Vilken inverkan har projektet fått på strukturerna kring samverkan mellan involverade parter?
- Kommer metoden i sin helhet eller delar av metoden att implementeras i ordinarie verksamhet? Beskriv hur arbetssättet från projektet kommer tas till vara i ordinarie verksamhet.

Samtliga tre parter kommer att fortsätta samverka med tidiga möten/avstämningmöten om än inte i samma form som tidigare då det nu blir en del i ordinarie rutin. Kontaktvägar är nu kända hur vi når varandra och vikten av tidiga kontakter framförallt avseende de medarbetare där arbetsgivaren inte kan skapa en tydlig planering utifrån den kända informationen eller där det finns tydliga tecken på behov av samverkan med någon eller båda parterna. Från vårdgivarens sida har arbetat med att ta fram planering för varje patient prioriterats via rehabiliteringskoordinator och vårdcentralschef tillsammans med respektive läkare.