

SLUTRAPPORT

Tidigt förstärkt samverkan i östra Skaraborg

Projektperiod

2020-09-01 – 2022-12-31

Ansvarig part

Försäkringskassan

Övriga samverkande parter i projektet

Skövde kommun, Karlsborgs kommun och Tibro kommun

Utgångsläge

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

Innan projektet startade var sjukpenningtalen i Västra Götalands län tredje högst i riket och högre än Västra Götalands län, kvinnornas andel av sjukskrivningar var ca 65 %. Hos kommunerna i Skaraborg som arbetsgivare var kvinnornas andel av sjukskrivningar överstigande 14 dagar mellan 85-93 %. Olika former av samverkan har prövats tidigare med målsättningen att fler kvinnor i s.k. kontaktnära yrken, framförallt med psykiatriska diagnoser relaterade till stress och ångest ska kunna komma åter i arbete tidigare eller att sjukskrivning ska kunna undvikas med förebyggande åtgärder. Behov och förutsättningar fanns således i att med *tidig* samverkan bibehålla arbetsförmåga eller möjliggöra tidig återgång i arbete gällande Tibro och Karlsborgs anställda. I Skövde kommun hade vissa grupper med hög sjukfrånvaro identifierats där det bedömdes finnas behov av förebyggande insatser avseende förhållningssätt till sjukdom och arbetsförmåga. Psykisk ohälsa och smärtproblematik planerades inom projektet att utgöra de huvudsakliga sjukdomsorsakerna, men individuella bedömningar i varje enskilt fall fick vara avgörande vad gäller individens behov av deltagande i detta projekt.

En förlängningsansökan blev nödvändig 2022-01 då endast begränsade delar av metoden kunnat genomföras 2020-09-01- 2021-12-31 utifrån de restriktioner som gällde under då rådande coronapandemi. Detta i kombination med att de aktuella chefsgrupperna i respektive kommun inte haft förutsättningar att påbörja nya arbetssätt utan tvingats prioritera Covid-19 relaterade frågor i den löpande verksamheten. Vi önskade dock genomföra det som var utgångsläget. Eftersom andelen medarbetare som varit sjukskrivna längre än ett år på grund av psykisk ohälsa hade ökat under sista året inkluderades även dessa. Rehabiliteringsinsatser hade inte kunnat genomföras som planerat under pandemin.

Projektplan

- o Beskriv hur målbilden såg ut. Vilka mål förväntades projektet uppnå?

Genom tydliga rutiner, tidiga kontakter och möten skulle målgruppen mötas -främst kvinnor som återfinns i störst antal i kommunernas verksamhet med psykisk ohälsa. Tidig samverkan för att på sikt förebygga sjukfrånvaro eller få fler att återgå i arbete. Målet var också att öka kunskapsnivå för chefer/medarbetare avseende rehabiliteringsansvar och rehabiliteringsprocessen och ge förutsättningar till ett hållbart arbetsliv.

- Beskriv vilken metod som skulle användas för att nå uppsatta mål?

Via en given plats med bokade tider träffas hos Tibro- och Karlsborgs kommuner för att genomföra möten i tidigt skede i sjukfallen mellan chef och FK. Detta möte skulle resultera i en gemensam planering för återgång i arbete. Försäkringskassan och HR planerades också genomföra utbildning i försäkringsmedicin en gång per år för chefer i Karlsborg och Tibros kommuner. Dessa utbildningar planerades ske gemensamt för att inkludera de arbetsrättsliga delarna.

Insatser riktade till arbetsgrupper via APT-dialoger planerades i Skövde kommun kring förhållningssätt och förutsättningar för ett hållbart yrkesliv, hur hanterar vi ohälsa och arbetsförmåga.

Genomförande

- Beskriv hur genomförandet av projektet 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?

Projektet ses som lyckat. Vi har genomfört våra utbildningar eftersom vi kunde fortsätta ytterligare ett år efter pandemin. Det har förankrats i högsta ledningen i Tibro och planer finns att redovisa och fortsätta med utifrån den metoden även i Karlsborg vilket vi ser som en av anledningarna till framgång. Chefer har tidiga kontakter med sina anställda och har ofta genomfört eller har förslag på anpassningar vid våra gemensamma möten. Det har varit sena utbildningar i Karlsborg pga hög omsättning av chef och personal men vi ser en tydlig utveckling och planerar för implementering. Rehabprocesserna i båda kommunerna har reviderats utifrån projektets resultat.

Gällande möjligheterna till att vara med på APT i arbetsgrupper i Skövde kommun har vi genomfört före pandemin i mindre omfattning. Det kom av sig efter pandemin och har istället utmynnat i gemensamma dialoger med HR-avdelningen i att tillsammans ta fram ett digitalt material gällande sjukfrånvaro, hållbart arbetsliv och kommunen/FKs roll. Skövde kommun ville ha ett material som kan leva kvar och inte blir inaktuellt utifrån olika förändringar bland annat inom sjukförsäkringen och kunna användas mer flexibelt av chefer i sina arbetsgrupper.

Materialet är uppdelat i olika block och skall kunna användas som helhet eller i olika delar exempelvis vid ett APT. Det innehåller både informativa texter, inläst material och filmer. Blocken innehåller också diskussionsfrågor för att skapa dialog i exempelvis arbetsgruppen. Materialet kommer att finnas tillgängligt för både chefer och personal på kommunens intranät. Kommunikationsavdelningen har varit behjälplig för att skapa filmmaterialet. Förhoppningen är att materialet skall kunna användas av Skövde kommun men även spridas till andra kommuner om denna önskan finns.

I alla tre kommuner har vi också tagit med de medarbetare som varit sjukskrivna längre än ett år med behov av samverkan vilket vi sett varit en konsekvens och behov efter pandemin.

Resultat-måluppfyllelse

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

I det stora hela en positiv utveckling av sjukfall under projektiden med relativt lågt inflöde av nya sjukskrivningar jämfört med alla kommunala arbetsgivare i Västsverige. Goda planeringar i våra sjukfall med fokus på återgång i arbete. Mål och resultat får anses vara uppfyllda även om inriktning inom Skövde kommun ändrades något efter pandemin. Vi har uppnått en god samverkan mellan kommunerna och FK.

Kunskapsnivån har ökat hos chefer i kommunerna och mycket fördjupningsmaterial finns att tillgå i de förnyade rehabprocesserna. Planerade utbildningar för kommande nya chefer får anses vara implementerad i Karlsborgs- och Tibros kommuner. Vad vi lärt oss i och med att vi har mer flexibla arbetsställen så funkar inte metoder att ha en fast tid och plats att träffas på utan finna mer lättillgängliga lösningar, vilket har skett via mail och sms. Att förankra i högsta ledningen är också något som ger förändring och motivation då resultat efterfrågas neråt i organisationen.

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? Motivera. Beskriv hur arbetssättet från projektet kommer tas till vara i ordinarie verksamhet.

Rutiner har satt sig och vi ser en tydlig samverkan som påverkar de sjukskrivna att tidigare få möjlighet till att komma åter i arbete. Rehabprocessen har uppdaterats i samtliga kommuner och möjligheter till spridning till flera kommuner genom att både delge metoder samt förmedla material och filmer via gemensamma kanaler i Skaraborg. Gällande utbildning för nya chefer samt de som har behov av påfyllning av kunskap skrivs in i pågående överenskommelser mellan Tibro- och Karlsborgs kommuner och FK där vi ser ett kommunöverskridande samarbete.

Likaså ser vi en form av implementering gällande kunskapsunderlaget som finns att tillgå på Skövde kommuns intranät vilket vi i samverkan har för avsikt att hålla uppdaterad.

Louise Ahlgren

Enhetschef

Försäkringskassan