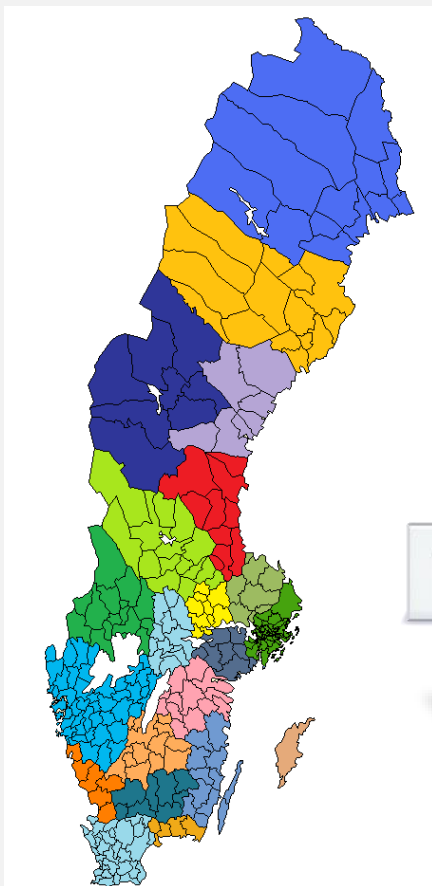


Uppdrag Psykisk Hälsa

Stress, sjukskrivning och psykisk ohälsa

2017-12-11

Överenskommelse om stöd till riktade insatser inom området psykisk hälsa 2017



- ✓ Gemensamt ansvarstagande
- ✓ Samverkan och samordning



Kommun

290 kommuner



Tillit och förtroende



Landsting

21 landsting/regioner

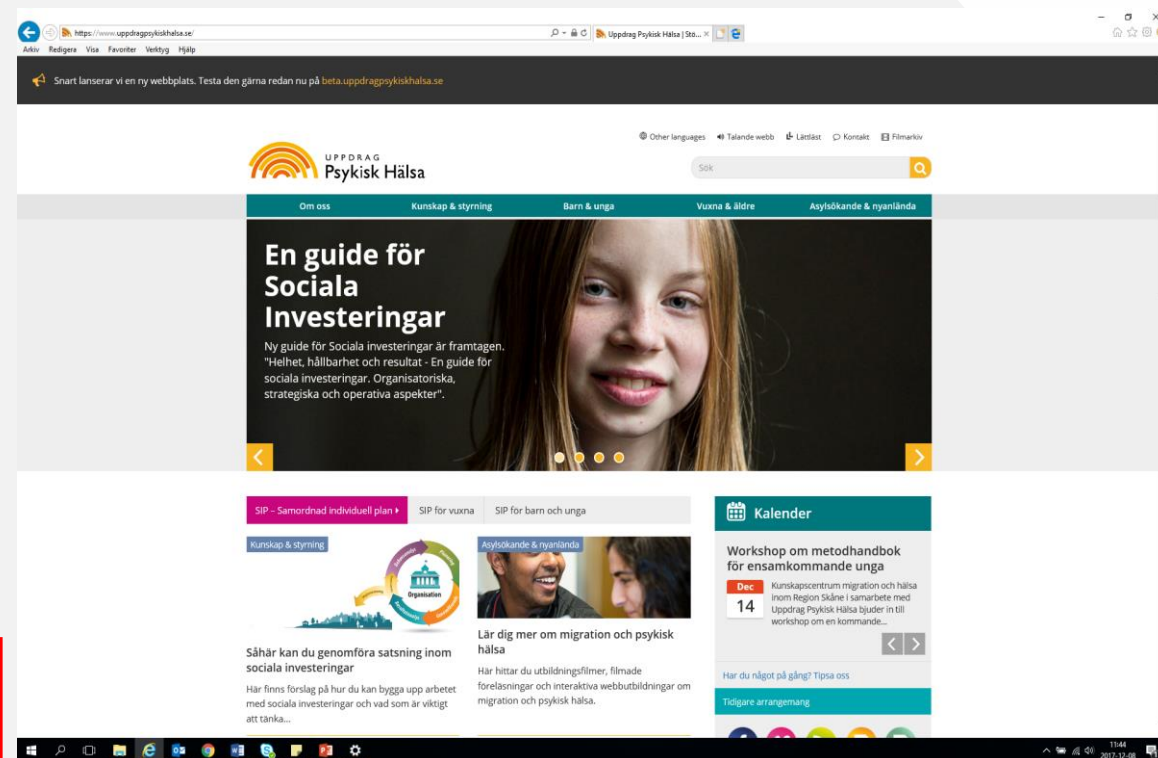
Identifierade utvecklingsområden 2017

- Ett hälsofrämjande samhälle för alla åldrar
- Tidiga insatser för barn och ungas psykiska hälsa
- Primärvårdens möjlighet att effektivt möta den psykiska ohälsan
- **En hälsofrämjande arbetsplats**
- Äldres psykiska hälsa
- Minska behovet av tvångsåtgärder
- Studier, arbete och sysselsättning
- Insatser till personer med självskadebeteende och utveckling av det suicidpreventiva arbetet
- Sociala investeringar som metod för att långsiktigt effektivt resursutnyttjande
- Nyanländas psykiska hälsa/ohälsa
- Samordning och integrering av insatser, vård och stöd till personer med behov av sammansatt stöd och/eller omfattande behov
- Effektiv ledning och styrning samt utvecklingsfrämjande strukturer
- Struktur för kunskapsspridning och kunskapsutveckling

Pågående utvecklingsprojekt

Aktuellt, med koppling till dagens tema

- ❖ Effektutvärdering; Kollegiala reflekterande samtalsgrupper
- ❖ Internet-program med fokus på att förebygga sjukskrivning och underlätta återgång i arbete
- ❖ Effektutvärdering av ReDO metoden
- ❖ Vägen till väggen: Filmer och arbetsmaterial, [film och metodstöd/](#)
- ❖ Stöd till pilotvårdcentraler
- ❖ SAHA- SAHA är ett verktyg för egenvård vid psykisk ohälsa
- ❖ Sociala utfallskontrakt för att minska sjukfrånvaro
- ❖ Förbättrad samverkan mellan vården som arbetsgivare och vårdgivare i syfte att minska sjukskrivning



Lärdomar från analyser i kommuner och landsting

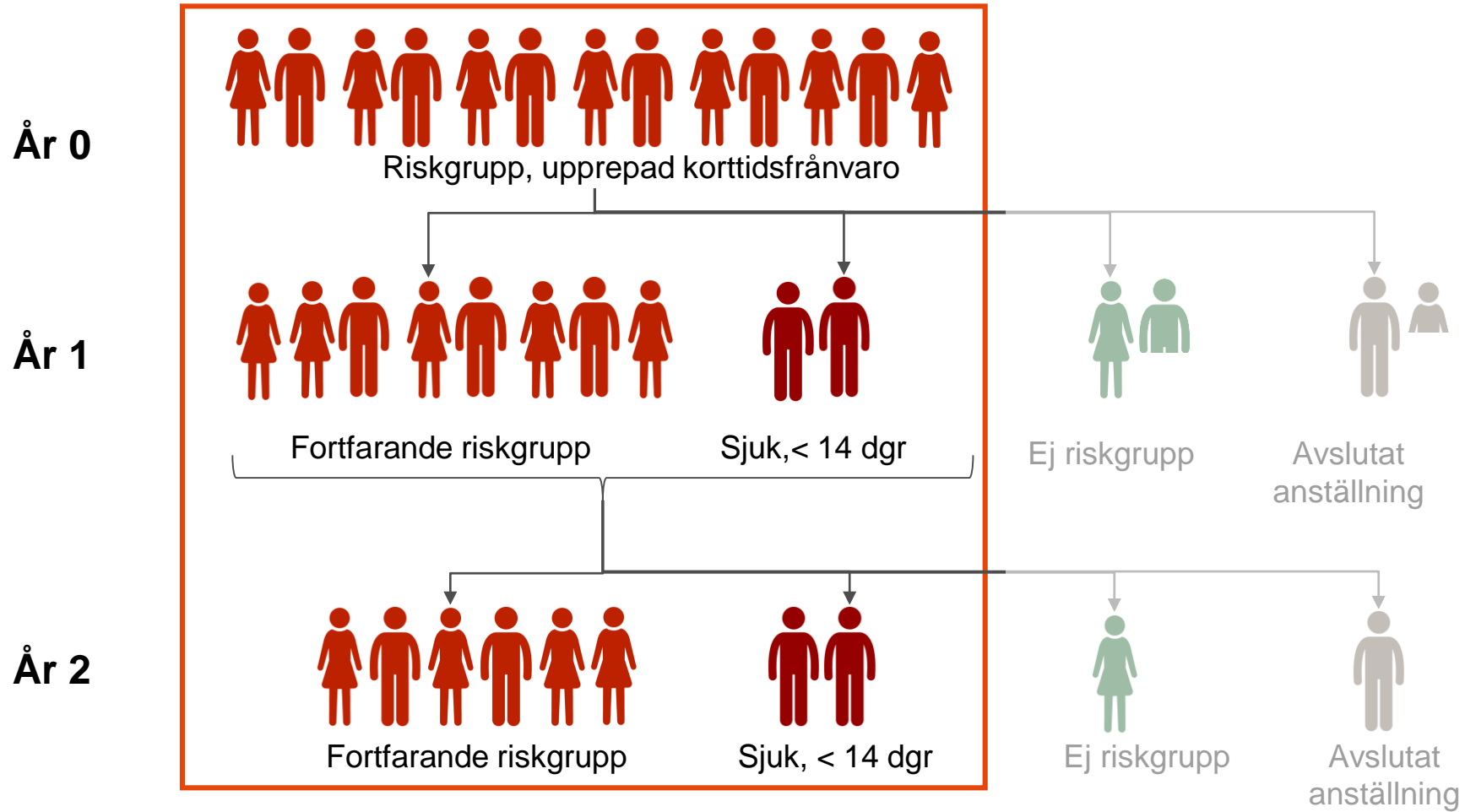
20 % av de anställda står för 75 % av kostnaden för den korta sjukfrånvaron (dag 1-14)



20 % av de anställda står för tre fjärdedelar av kostnaden för sjukfrånvaron dag 1-14.
De är frånvarande 15-20 heltidsdagar per år till en direkt kostnad på 25 000 - 35 000
kronor per anställd.

Total årskostnad för korttidsfrånvaro i de tre pilotkommunerna 2016 var 82Mkr
(Kungsbacka), 78Mkr (Botkyrka) och 23Mkr (Nynäshamn)

Riskgruppen återkommer från år till år



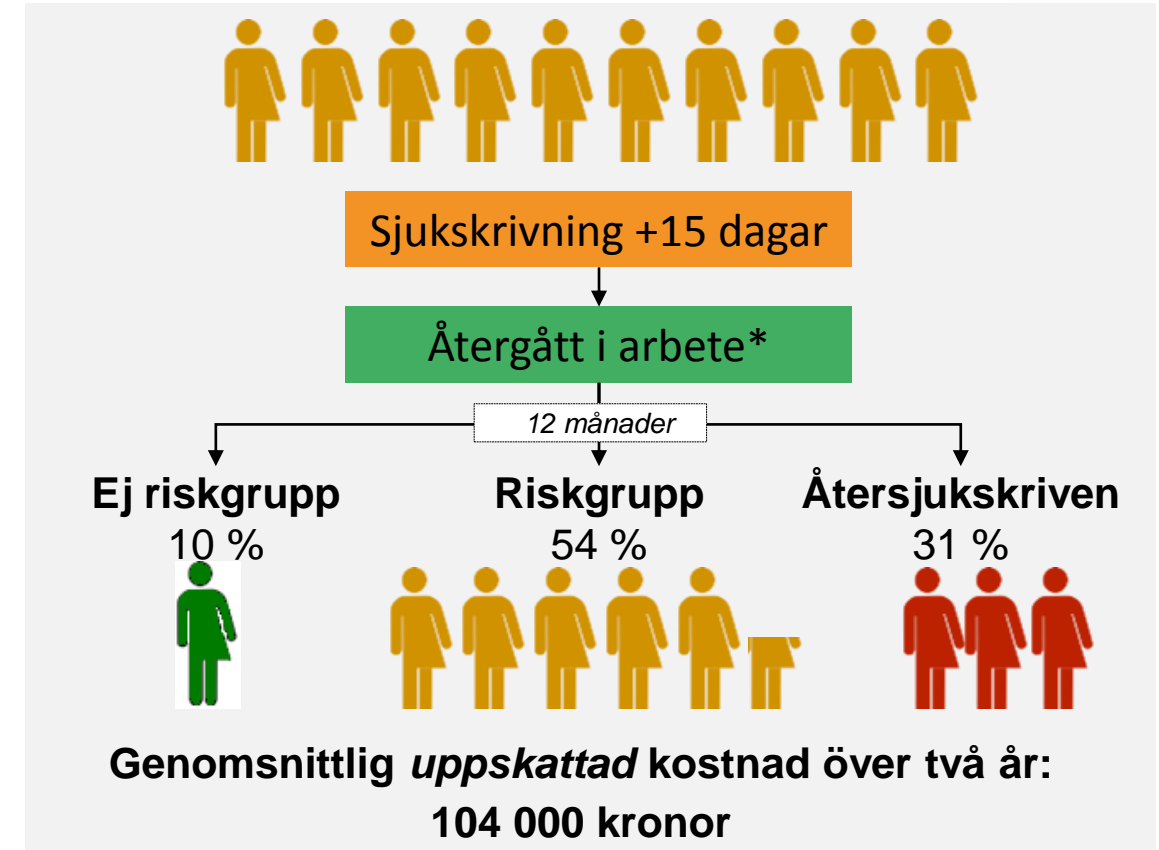
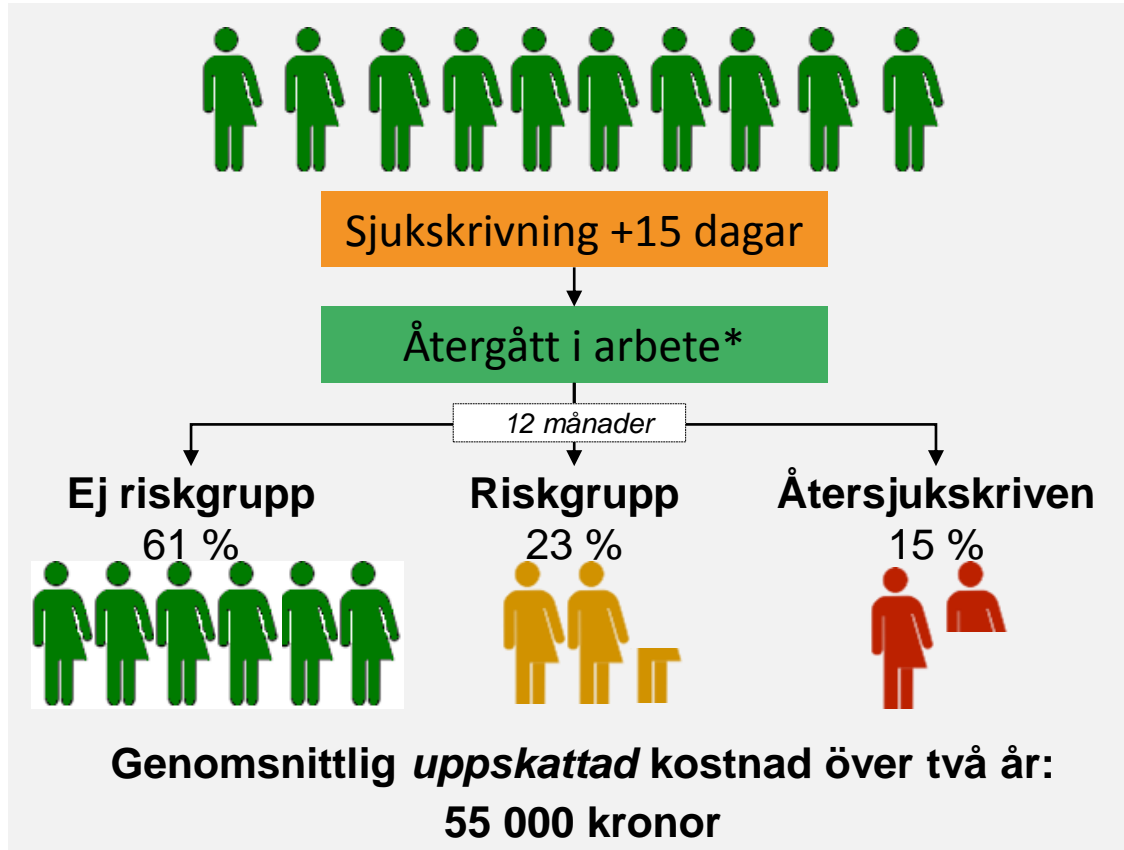
Definition av riskgrupp: Fler än tre frånvarotillfällen på tolv månader

Risken för upprepad sjukskrivning efter återgång i arbete är större för riskgruppen

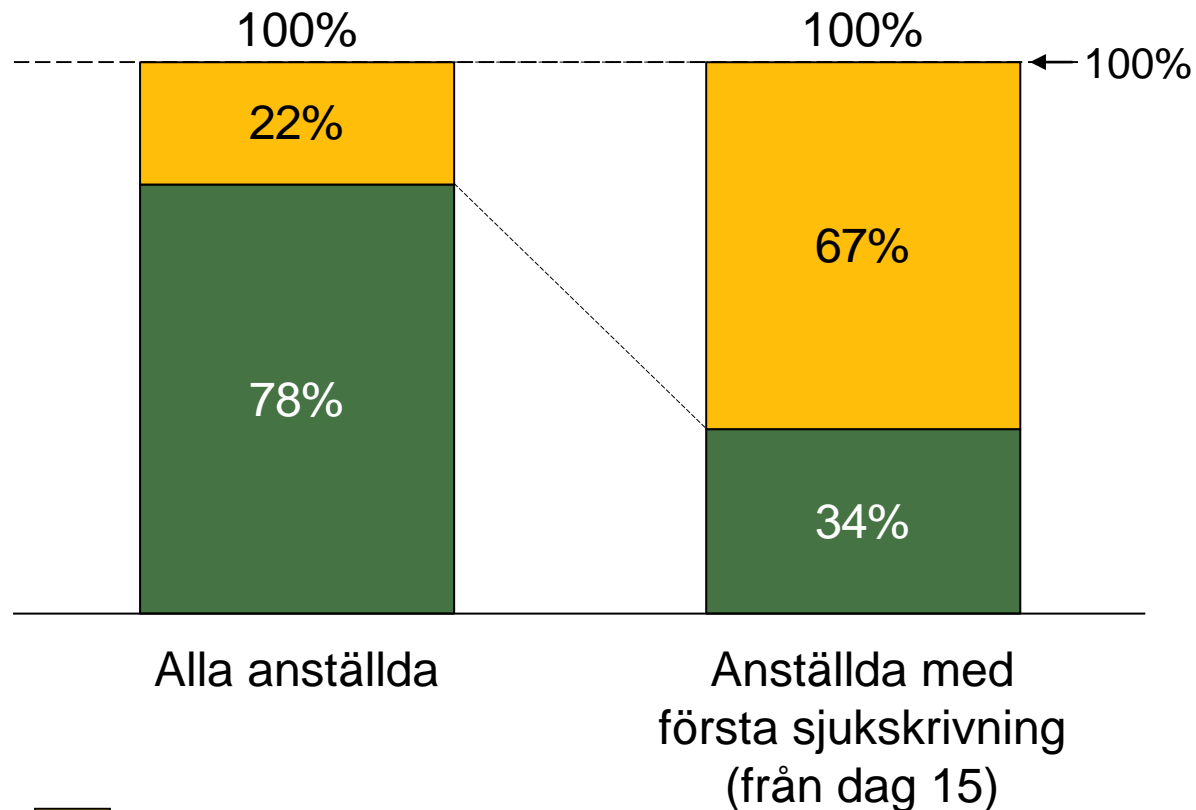
EXEMPEL FRÅN ETT LANDSTING/REGION

”Utan identifierad risk” (färre än tre korta sjukfall)
n=825 = 100 %

Riskgrupp (fler än tre korta sjukfall inom tolv
månader) n=2196 = 100 %



Två tredjedelar av alla sjukskrivningar föregås av upprepad korttidsfrånvaro



”Den upprepade korta sjukfrånvaron är en varningssignal för utmattning, det börjar så”

”Ökat tryck – överbeläggningar, dubbla pass, extra pass... Man hinner inte återhämta sig och måste vara hemma ibland för att orka”

- Riskgrupp (tre eller fler korta sjukfall inom 12 månader)
- Utan identifierad risk (färre än tre korta sjukfall)

– Genomsnittlig fördelning av anställda 2012-2016* i fyra landsting/regioner, %

Inom alla förvaltningar finns arbetsplatser med hög korttidsfrånvaro (dag 1-14)

2 dagar per
anställd och år

7 dagar per
anställd och år

13 dagar per
anställd och år



– Enheter inom utbildningsförvaltningen



– Enheter inom vård- och omsorgsförvaltningen

2 dagar per
anställd och år

5 dagar per
anställd och år

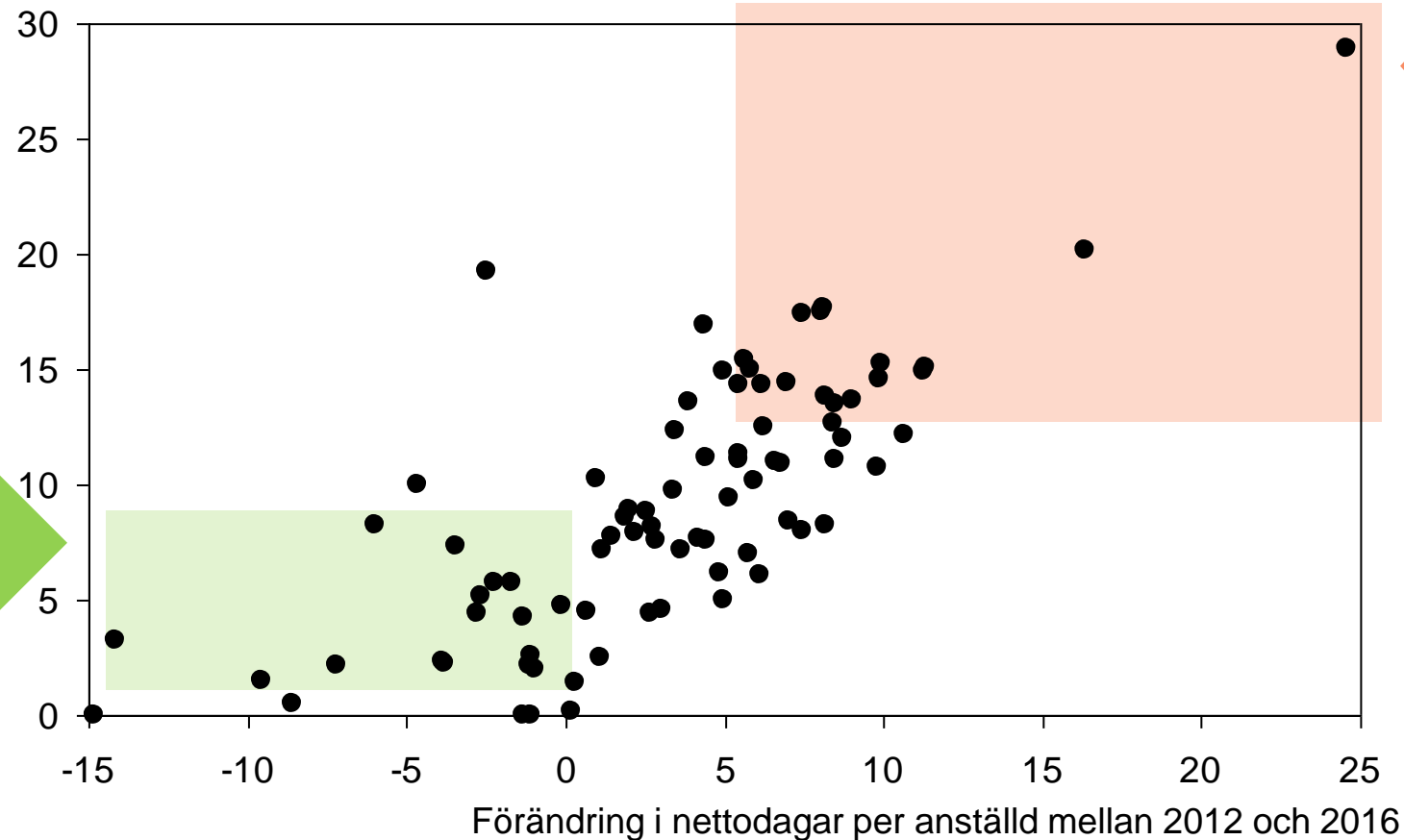
11 dagar per
anställd och år

Det finns en stor spridning i sjukfrånvaro mellan enheter, men i statistiken finns inga tydliga strukturella skillnader dem emellan

Sjukfrånvaro (dag 15+) i nettodagar per anställd och enhet år 2016, förändring i nettodagar per anställd mellan 2012 och 2016

EXEMPEL FRÅN ETT LANDSTING/REGION

Nettodagar per anställd 2016



Låg och minskande
sjukfrånvaro (dag 15+)

Hög och ökande
sjukfrånvaro (dag
15+)

Det finns **inga tydliga skillnader mellan enheter** med hög och ökande respektive låg och minskande sjukfrånvaro när det kommer till **köns- och åldersfördelning, lön, sysselsättningsgrad eller antal medarbetare per chef**

Förklaringar på individ, arbetsplats och systemnivå

**Stressrelaterad
problematik,
bristande
delaktighet och en
ansträngd privat
situation**



**Obalans mellan
krav och resurser,
svårigheter att få till
ett nära ledarskap**



**Brister i arbetssätt när det
gäller att fånga upp och
arbeta med anställda och
arbetsplatsr med risk för
ohälsa samt **strukturella
utmaningar på systemnivå****

Över 80 intervjuer med anställda, fackliga, enhetschefer, verksamhetschefer, förvaltningschefer, HR, företagshälsovård, forskare och experter

Planerade insatser

Två föreslagna målgrupper definierades i den nationella förstudien



**Anställda i
riskgrupp**

Definition:

Anställda med **fler än tre sjukfall de
senaste tolv månaderna**



**Chefer och
arbetsplatser
med risk**

Arbetsplatser med **hög och/eller ökande
sjukfrånvaro**

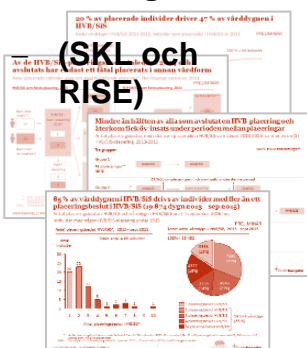
Kommunpiloterna – fokus kortidssjukfrånvaro (dag 1-14)

- Oberoende uppföljning och styrning

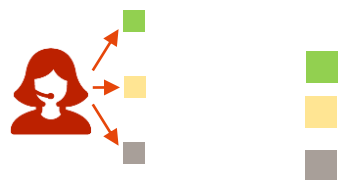
- Insats i tre delar

- Projektorganisation:

- Kartläggning, uppföljning och performance management



- 1. Hälsosluss för medarbetare



- Mottagande av sjukanmälan
- Risk-screening med validerade frågor
- Fortsatt stöd baserat på risk
 - Uppföljning till åter i arbete
 - Kontakt med chef, trepartssamtal, plan och ev. åtgärder och uppföljning

- 2. Agilt chefsstöd



- Risk-screening
- Stöd och coaching till chefer i utformning av handlingsplaner, genomförande av aktiviteter och medarbetardialog
 - Standardiserade utbildningspaket (tecken att uppmärksamma, stöd i samtal, SAM)
 - Uppsökande kontakt för följsamhet till rutiner och handlingsplaner

- 3. Beslutsstöd till ledning och HR



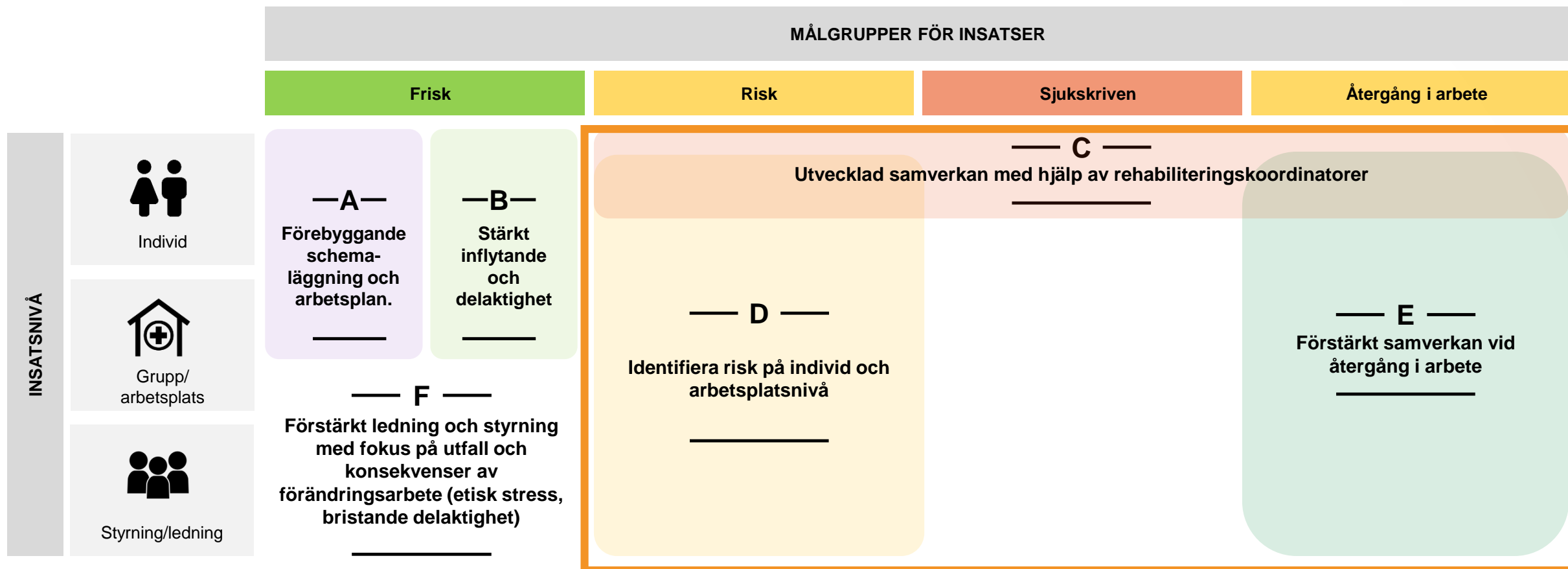
- Uppföljning av definierade KPI
 - sjukfrånvaro (omfattning och orsaker)
 - följsamhet till rutiner (t ex tid till agerande)
- Grafiskt gränssnitt med beslutsstöd för chefer och HR

Omfattas av extern upphandling

Omfattas inte av extern upphandling

Omfattas av extern upphandling

Sex insatspaket för att förebygga och förkorta sjukfrånvaro



TACK!

Rickard Bracken, projektledare Uppdrag Psykisk Hälsa, SKL

2017-12-11