

Ett resultat i projektet HälsoGReppet

# Kom igång med lokal samverkan

– en guide för hur lokal samverkan kan påbörjas mellan kommun/arbetsgivare, primärvård och Försäkringskassan



HälsoGReppet



GÖTEBORGS  
REGIONEN



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# Inledning

Det finns rutiner, policyer, föreskrifter, regelverk och lagstiftning som vid sjukfrånvaro ska säkra en snabb väg tillbaka till arbete igen. I den bästa av världar fungerar detta som ett väloljat maskineri, där den sjukskrivne och alla aktörer gör sin del och den enskilde kommer snabbt åter i arbete.

Tyvärr ser det ofta inte ut så, i alla fall inte när det handlar om en komplex sjukdomsbild som vid exempelvis psykisk ohälsa. Den medarbetare som är sjukskriven och de aktörer som finns runt den sjukskrivne kan ha olika bilder av vad som ska göras och vem ska som ska göra vad.

Det som alla dock är överens om är att medarbetaren bör få ett snabbt, effektivt och samordnat stöd för att så snart som möjligt komma tillbaka till arbe-

te. Ändå kan processen bli långdragen och det kan vara svårt för den som är sjukskriven att förstå hur det hänger ihop och vem som förväntas göra vad.

**Denna guide vänder sig till dig som arbetar som chef eller inom HR-befattningar i kommunen och vill inspirera kommunen som arbetsgivare att starta en dialog med berörda aktörer och komma igång med lokal samverkan. Syftet är att få bättre samordning och kortare sjukfall – helt enkelt att få en mer välfungerande rehabiliteringsprocess för medarbetarna.**

Guiden är gjord av projektledningen för HälsoGREppet i samarbete med representanter för personalchefs nätverket på Göteborgsregionen, Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan.



## Projekt HälsoGREppet 2017–2020

Projektet HälsoGREppet initierades av Göteborgsregionens nätverk för personalchefer och har en stark koppling till det årliga arbetet med nyckeltal inom personalområdet. HälsoGREppet syftade till att skapa förutsättningar för en bättre hälsa på arbetsplatserna. Främsta målgrupp för projektet är chefer och medarbetare inom kvinnodominerade sektorer i den kommunala verksamheten.

Göteborgsregionens egen kartläggning, rapporten Nyckeltal Personalhälsa, har sammanställts årligen sedan 2002 och visar på ökande antal sjukskrivningar för medlemskommunernas personal, ofta med anledning av psykisk ohälsa på kvinnodominerade arbetsplatser. Därför initierade Göteborgsregionens personalchefs nätverk projektet HälsoGREppet. Projektet pågick mellan 2017 och 2020 och bestod av fyra spår med insatser på både lokal och regional nivå.

## Arbetsgruppen för strategisk samverkan

Ett av projektets fyra spår var att stärka samverkan mellan olika aktörer som är involverade i rehabiliteringsprocessen. En arbetsgrupp med representanter från kommunerna, Närhälsan och Försäkringskassan arbetade gemensamt med uppdraget. Gruppen har tillsammans med utredare och projektledning på Göteborgsregionen träffats för strukturerade samtal utifrån LFA-modellen, vilket bland annat har resulterat i den här guiden.

# Samverkan – kommunens uppdrag och ansvar

Kommunen som arbetsgivare ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen för sina medarbetare. Alla kommuner ska ha en policy och rutiner för hur de ska gå tillväga.

## Ingående parter

De som behöver vara med och forma den lokala strukturen för hur dialogen ska fungera bör vara de aktörer som vanligtvis är berörda, det vill säga medarbetaren, arbetsgivaren, primärvården och Försäkringskassan. Medarbetarens perspektiv kan förslagsvis representeras av facklig organisation.

## Lagar och föreskrifter som ligger till grund för rehabiliteringsprocessen

- Anpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), föreskrifter
- Arbetsmiljölagen (AML) 3 kap 2a§
- Socialförsäkringsbalken 30 kap

## Att ta fram och forma en process

Det finns många olika sätt att ta sig an ett utvecklingsarbete för att ta fram en lokal rehabiliteringsprocess. Inget sätt är mer rätt än det andra utan den som ansvarar för utvecklingsarbetet bör ha kunskap och kompetens att kunna facilitera processen.

Arbetet med en lokal välfungerande rehabiliteringsprocess underlättas av att en person eller funktion utses att ha i uppdrag att hålla ihop och driva processen framåt. För att det ska vara ett hållbart arbete så behöver det vara kommunen som arbetsgivare som bjuder in övriga parter och startar en arbetsgrupp bestående av samtliga parter. Det innebär att det är kommunen som håller igång processen genom att förbereda, leda och dokumentera.

I vårt arbete i HälsoGREppet har vi valt att använda metoderna Logical Framework Analysis (LFA) och problemträd (se nedan och nästa sida).

## Logical Framework Analysis (LFA) som verktyg

LFA är en målstyrd projektplaneringsmetod som brukar fungera bra i arbetet med komplexa frågor och problem. Den bygger på att en grupp tillsammans skapar förståelse för varandras perspektiv och en gemensam bild av en utmaning.

Genom olika moment zoomar man in huvudproblemet, samtidigt som man tar hänsyn till vilken kontext man befinner sig i. LFA kan också användas som verktyg för att följa upp och utvärdera ett projekt.

I sin helhet består LFA-metoden av nio steg som mynnar ut i att projektet förs in i en matris. Men det går också bra att lägga extra vikt på de delar av metoden som man har bäst användning för, till exempel problemanalys, målanalys eller resursplanering.

[Läs mer om LFA-metoden](#)



## Problemträd

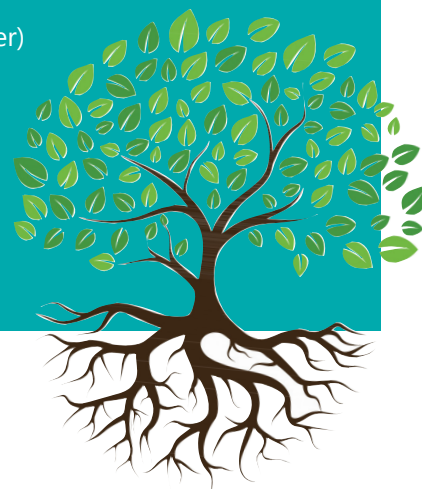
Ett tips är att starta upp ett lokalt utvecklingsarbete med att ta fram ett problemträd. Det är en teknik för att göra en problemanalys och den används bäst i en mindre arbetsgrupp.

Problemträdet är en metafor för att **visualisera huvudproblemet i tre olika delar: rötter, stam och krona**. Det är ett levande dokument som ska kunna förändras under processens gång. Syftet är att få översikt över problemet genom dialog och diskussion, helst med input från så många berörda aktörer och roller som möjligt.

### Problem, orsaker och konsekvenser

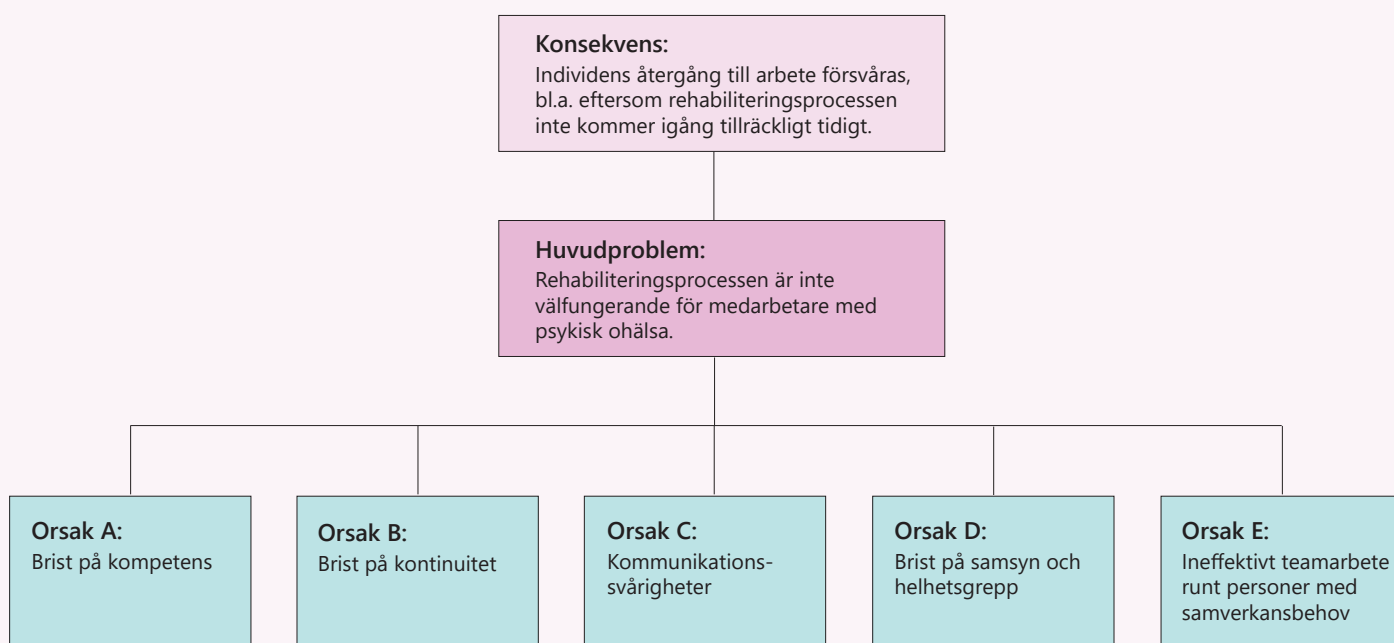
Processen inleds med att gruppen tillsammans formulerar och specificerar problemet som de ska arbeta kring, till exempel "Rehabiliteringsprocessen är inte välfungerande för individer med psykisk ohälsa". Huvudproblemet utgör problemträdets stam.

Gruppen listar sedan de orsaker som leder till problemet (trädets rötter) och de konsekvenser problemet får (trädets grenverk). Rötterna och grenarna kan grena ut sig för att symbolisera hur en konsekvens leder till ytterligare konsekvenser, eller att en orsak till problemet har flera led. Ett tips är att även dokumentera de funderingar och lösningsförslag som kommer upp i diskussionerna under gruppens arbete med problemträdet i separata anteckningar.



## Exempel från HälsoGREppet

Här är en förenklad bild på det problemträd som HälsoGREPPets arbetsgrupp för strategisk samverkan kom fram till.





# Exempel från Alingsås kommun

Alingsås kommun driver ett gemensamt utvecklingsarbete tillsammans med Försäkringskassan och Primärvården för att öka samverkan i rehabiliteringsprocessen. De olika aktörerna har tillsammans definierat varför de behöver samverka, under vilka former samverkan ska ske och vilket uppdrag de som sitter i arbetsgruppen har.

Genom dialog har de inblandade aktörerna tagit fram en rutin för samverkan. Rutinen beskriver roller och vilket ansvar som följer med rollerna hos de olika aktörerna i rehabiliteringsprocessen (medarbetare/patient, chefen, handläggare på Försäkringskassan, HR-funktion, vårdcentral). De har också hunnit med att förankra, genomföra, följa upp och revidera rutinen.

## Några av Alingsås framgångsfaktorer är att de har:

- förankrat hos politik och ledningsgrupp
- haft en funktion/roll som håller ihop arbetet
- haft en gemensam uppstart med föreläsning av forskare om arbetsförmåga vid psykisk ohälsa
- utgått från ordinarie arbete och däri stärkt aktörernas egna rutiner och identifierat gränssnittet för förståelse av varandras roller
- skapat ett gemensamt forum för dialog som präglats av prestigelöshet, välvilja, intresse och engagemang.

## Några av Alingsås utmaningar:

- Tålamod – att få snurr på processen.
- Tröghet i efterlevnad av rutinen hos arbetsgivaren, bland annat på grund av omsättning av chefer.
- Svårigheter att få kontakt mellan aktörerna i ärenden.
- Vilken är företagshälsovårdens roll?
- Arbetsgivarens förebyggande arbete – att fånga tidiga tecken på ohälsa och agera utifrån dem.

Något som har efterfrågats i det lokala samverkansarbetet är möjligheten för medarbetaren att dela information till berörda aktörer i en gemensam digital samverkansyta.



## Frågor som kan vara ett stöd för att komma i gång med lokal samverkan

När ni har beslutat er för att starta igång ett utvecklingsarbete för en lokal rehabiliteringsprocess kan följande frågor utgöra ett stöd. Vår erfarenhet är att det är ett arbete som sträcker över lång tid, och att även de enkla frågorna behöver ges tid.

### Att prata om på de första träffarna

- Vad har vi för gemensamt syfte med lokal samverkan för rehabilitering?
- Är det vi som är i rummet som ska ingå i denna lokala arbetsgrupp?  
Saknas någon aktör?
- Vilken roll har var och en av aktörerna?
- Vilka förutsättningar har respektive aktör att förhålla sig till?
- Hur mycket tid ska avsättas? Hur ska arbetsgruppen bedriva sitt utvecklingsarbete på träffarna? Hur ska ni kommunicera mellan träffarna?
- Hur ska fakta samlas in rörande den lokala samverkan? Behöver nya fakta samlas in, eller finns den redan?
- Vad vill vi uppnå på kort, medellång och lång sikt?

### Att arbeta vidare med när ni satt grunden

- Vad är problemet?
- Vad kan vi påverka lokalt och vad ligger utanför vår påverkansmöjlighet?
- Hur vill vi att idealsituationen ska se ut (jämfört med den i dag)?
- Hur gör vi för att hålla fast i det vi har kommit fram till när arbetsgruppen byter medlemmar?

### När vi har fått en fungerande samverkan och samsyn runt den lokala rehabiliteringsprocessen

- Hur gör vi för att bibehålla det goda arbete som vi har kommit fram till?
- Hur gör vi för att justera och utveckla det samverkansarbete som vi har?

**Vi önskar er lycka till i ert arbete och hoppas att den här guiden inspirerar er till att starta upp ert lokala arbete!**

Har ni frågor, kontakta Göteborgsregionen.  
Kontaktuppgifter finns på [www.goteborgsregionen.se](http://www.goteborgsregionen.se)



HälsogReppet



GÖTEBORGS  
REGIONEN



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden