

Referensuppdrag 2007/08:

SSAB Division Grovplåt i Oxelösund



rehabpartner

ERBJUDER ARBETSGIVARE TJÄNSTER INOM REHABSAMORDNING OCH STRATEGISKT REHABARBETE

I februari 2007 kontaktades jag av SSAB:s rehabsamordnare (RS) Kerstin Hammarlund som hade en förfrågan om jag kunde bidra/medverka vid en konferens som hon skulle ha tillsammans med sin interna företagshälsovård (FHV) i slutet av februari, gällande arbete med sjukskrivnings- och rehabfrågor.

Bakgrunden till att arbetet startades var att SSAB Division Grovplåt i Oxelösund (SSAB) under längre tid brottats med att rehabärenden tenderar att pågå mycket längre än vad som är rimligt. Så även om SSAB inte har en hög sjukfrånvaro vill man dels förebygga sjukskrivningar men sedan när de väl inträffar säkra upp att man fullföljer sitt arbetsgivaransvar och medverkar till att medarbetaren så snart som möjligt ska kunna återgå i arbete. I detta arbete ingår bl a att kompetenshöja cheferna i sin roll som rehabiliteringsansvariga.

1. INVENTERING

Efter resonemang om hur min medverkan skulle se ut så kom vi fram till att jag skulle leda dagarna i februari (2 dagar) och innan dess inventera den rehabprocess som redan fanns. Inventeringen gjordes genom två möten á 3 timmar med RS och ett möte á 3 med FHV. Jag fick även ta del av all den dokumentation som fanns hos företaget gällande sjukskrivning och rehab.

27-28 februari 2007 genomfördes ovan nämnda konferens där vi gemensamt gick igenom varje del i sjukskrivnings- och rehabkedjan. Medverkade gjorde RS och FHV samt chef till RS. På vissa ställen fastnade vi i diskussioner men vi gav oss inte förrän vi kommit fram till en lösning som tog hänsyn till både lagar och interna processer. Här fanns det mycket information och kunskap hos deltagarna som nedtecknades.

2. PROCESSARBETE

Dagarna resulterade i en dokumentation, Rehabhandboken, som sedan fortsatte att bearbetas under våren/sommaren 2007. Till rehabhandboken skapades även en uppsättning checklistor och blanketter som hjälpmedel till cheferna som ska använda materialet i praktiken.

Vi var noggranna i arbetet och ville ha med precis alla delar från sjukanmälan till att skrivningen avslutas – oavsett om ärendet slutar med att medarbetaren återgår i arbete hos SSAB eller t ex erhåller sjukersättning.

Parallellt med vårt arbete i Oxelösund så arbetade RS fram en processkarta rehab med övriga RS i koncernen. Denna processkarta justerades sedan av oss för att passa verksamheten och organisationen i Oxelösund.

Genomgående för allt material har varit enkelhet och tillgängligt. Även det grafiska har varit av stor vikt och då framför allt när det gäller processkarta rehab.

Tidigt i arbetet gjorde vi upp riktlinjerna för hur materialet skulle presenteras på intranätet, STEELnet. Enkelhet och tillgänglighet var ledorden.

För en chef kan det gå lång tid mellan två rehabärenden och chefen ska då enkelt kunna gå in på STEELnet för att få del av det regelverk och rutiner som är aktuella.

Vid utbildningen (se nedan) poängterade vi att detta var enda gången deltagarna skulle se materialet i tryckt form, i framtiden kommer det endast finnas digitalt men självklart kan den som vill printa ut gällande Rehabhandbok.

3. FÖRANKRING

Rehabhandboken gick ut på remiss hos bl a de fackliga organisationerna, HR-partner och FHV. Även FK tog del av materialet. Mindre justeringar kom att göras efter dessa remissrundor.

Arbetsättet kring rehab är förankrat i företagets divisionsledning.

19 november 2007 beslutades en ny koncerngemensam rehabpolicy.

4. UTBILDNING

Våren 2007 planerades utbildningsinsatsen som skulle ske hösten 2007 där alla chefer, fackliga representanter/skyddsombud, FHV, HR-partner, personalchef m fl skulle medverka.

Onsdag den 5 september 2007 genomfördes den första utbildningsdagen block 1 i Rehabiliteringskunskap.

Utbildningen var upplagd med 2 block där varje block var en heldagsutbildning. Block 1 var huvudsakligen teoretisk där rehabhandboken stod i fokus. Deltagarnas stora intresse för frågorna skapade många intressanta och viktiga diskussioner. Utbildningsdagen inleddes av divisionschefen som förklarade vikten av utbildningen och att han tacksamt konstaterande den stora uppslutningen av deltagare.

Huvudledare för dagen var jag som konsult och RS. Men här är det även viktigt att betona att detta är en rehabhandbok framtiden för SSAB med deras interna processer och i det är det av största vikt att även andra resurser och kompetenser bidrar i utbildningen. Passet efter lunch var indelat i kortare föredag om ca 15 min där RS, FHV och HR-partner redogjorde för sin del i rehabprocessen.

Det var av största vikt att få in de arbetsrättsliga frågorna kring sjukfrånvaro och rehab i utbildningen. Speciellt då ärenden ibland landar i att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabansvar och anställningen kan komma att avslutas trots att sjukskrivningen kanske fortfarande pågår.

Ansvarig för det i utbildningen blev då en representant från förhandlingsavdelningen.

Block 2 var även den en heldag. Dagen präglades av praktik och grupparbete. Här var det chefer och HR-partner som deltog.

Många bra synpunkter från deltagarna i utbildningen gjorde att både blanketter och checklistor justerades under utbildningens gång. Tanken med dem är ju att de ska användas och då är användarnas synpunkter på innehållet av största vikt.

Deltagarna fick fylla i en utvärdering för båda dagarna och majoriteten var mer än nöjda. Det var mycket tacksamt att få ta del av utvärderingarna och se att hur viktigt och aktuellt deltagarna tyckte att arbetet med dessa frågor är. Det enda var att de tyckte att det var lite långt med två heldagar (som i praktiken var med några veckors mellanrum). Anledningen till att det var två heldagar var att vi inte ville göra korvstopning utan att cheferna skulle få god tid på sig att anamma det nya arbetssättet och att sätta fokus på hur prioriterade dessa frågor är för SSAB.

I fortsättningen kommer utbildningen vara en heldag med block 1 på förmiddagen och block 2 på eftermiddagen.

Torsdag den 13 mars 2008 genomfördes den första utbildningen i ordinarie tappning i rehabiliteringskunskap hos SSAB. Utbildningen kommer genomföras 1-2 gånger per år beroende på antalet nya chefer. Utbildningsdagen har ca 20 deltagare/grupp för att det ska finnas utrymme för kvalitativa diskussioner mellan deltagarna.

Deltagarna för block 1 respektive block 2 skiljer sig. I block 2 är det endast chefer (rehabiliteringsansvariga) och HR-partner som deltar till skillnad från block 1 där även bl a skyddsombud/fackliga representanter, övrig HR-personal och FHV deltar.

5. KVALITETSSÄKRING - FÖRVALTNING

Parallellt med arbetet med rehabhandboken har frågan om ett IT-stöd för hantering av rehabärenden behandlats. Valet har stått mellan att köpa in ett färdigt system eller att bygga ett själv. Jag har själv varit med i större delen av den processen hos SSAB med framtagande av kravspecifikation och förstudie. I skrivande stund finns inga beslut tagna då det pågår ett stort IT-projekt gällande generell hantering av statistik i ett datalager.

Däremot är det av största vikt att löpande följa de ärenden som pågår samt i vilken takt de avslutas och nya tillkommer. För att kunna följa detta och enkelt kunna ta fram aktuell statistik har jag i samarbete med RS byggt en excel-fil för den löpande hanteringen. Tills det finns ett automatiskt IT-stöd sker arbetet manuellt men i och med detta så har även cheferna aktiverats då filen uppdateras en gång per månad. Statistik tas bl a på antal ärenden men även var i organisationen de finns och orsaken till att de är sjuka.

För varje ärende har vi identifierat 28 faktorer som kan generera den statistik och information som behövs för det aktiva rehabarbetet men även det förebyggande arbetet.

Den 1 juli 2008 röstade riksdagen igenom en proposition som bl a innebär att FK ska arbeta efter en ny rehabkedja. Till följd av den kommer det självklart bli justeringar i den befintliga processkartan för rehab och arbetet med hur de förändringarna ska se ut startade i mars 2008. De förändringar som görs kommer att distribueras till cheferna i september 2008 som det ser ut i skrivande stund.

SLUTORD

Rehabhandboken finns nu där med sina steg-för-steg beskrivningar av allt från sjukanmälan, läkarintyg och rehabmöten till ansvar för olika parter och vad som är ett rehabärende hos SSAB. Blanketterna och checklistorna lika så. Nu ska materialet förvaltas för framtiden och justera i takt med att regelverk och/eller interna processer ändras.

Värdet med att allt nu finns nedskrivet, är också att det inte hänger på en specifik person om hur man arbetar med rehab på SSAB. Allt går att läsa sig till. Därmed har man säkrat upp för kommande kompetensväxlingar och personalförändringar.

Sedan starten av detta uppdrag har långtidssjukskrivningarna sjunkit med ca 30 %.

Rehabpartner tackar SSAB för uppdraget och är stolt över att få arbeta med en arbetsgivare som tar ett helhetsgrepp kring frågorna om sjukskrivning och rehab.

Anna Sporrang

10 juni 2008

METOD - Ny rehabprocess och arbetsmaterial SSAB Division Grovplåt i Oxelösund

