

## RISKPERSONER FÅNGAS UPP

Genom Hälsodialogen kan Länsförsäkringar beräkna sjukdomstid och fånga upp riskpersoner i tid.

Sidan 3

## HALVERADE SJUKFRÅNVARON

Torbjörn Hultgren, HR-direktör, berättar hur Länsförsäkringar minskade sjukfrånvaron med hälften.

Sidan 4

EN SPECIALBILAGA FRÅN **ARBETSLIVSRESURS**  
NUMMER 5/2010

# DELRESULTAT

## HÄLSODIALOGEN

Få **kontroll** över **kostnaderna** för sjukfrånvaro samtidigt som medarbetarna erbjuds ett **mervärde** i form av **service** och **omvårdnad**. Med Hälsodialogen sätts **rätt resurser** in vid rätt tidpunkt. Resultatet blir ett **friskare företag** för alla.

*Text: Karin Wandrell*

*Foto: Stefan Bohlin*

**Susanna Lindén har arbetat** som hälsodialogsamordnare i snart ett år och följde med till Arbetslivsresurs vid köpet av konceptet Friskare arbetsliv där Hälsodialogen ingår.

– Om en avdelning har hög frånvaro har vi möjlighet att gå in på djupet på ett mer seriöst sätt med alla Arbetslivsresurs resurser i ryggen. Det ger en oslagbar bredd eftersom vi ligger steget före företagshälsovården.

Vinsten med Hälsodialogen är tidiga insatser och tid till dialog mellan den sjuke medarbetaren och chefen vilket gör att det snabbt går att få kontroll över situationen. Susanna får rehablarmen via e-post med namn, personnummer

**SUSANNA LINDÉN, HÄLSODIALOGSAMORDNARE:**

## Friskare företag med Hälsodialogen



Vid behov genomför Susanna Lindén förebyggande rehabsamtal med medarbetare ute på företaget.

och företag. Larmet går vid upprepade korttidsjukskrivningar eller när sjukperioden nått dag 28.

- Jag tar kontakt med chefen för att höra vad han/hon tänker göra och hur jag kan hjälpa till. Stora företag ser vår tjänst som en fördel och hjälp. Ofta vet de inte orsaken bakom till exempel upprepade korttidsfrånvaro.

### Med under hela processen

Susanna börjar med att ringa till medarbetaren för att få mer information och vid behov åker hon till företaget för ett förebyggande rehabsamtal på en timme.

- Ofta är personen avvaktande i början men det brukar avta under samtalets gång. Det kan handla om att man inte trivs på sin arbetsplats, missbruk eller annat. Ibland räcker det med ett samtal och sedan tar chefen över. Andra gånger begär jag in sjukintyg för att utreda eventuell arbetsförmåga och behandlingsbehov. Då och då beslutas om rutin för förstadagsintyg från en läkare som vi anvisar för att få en korrekt bild av situationen.

Rehabplanering blir aktuellt först när problemet är känt och medarbetaren löper risk att vara sjukskriven en längre period.

- Det är bra både för medarbetaren, företaget och Försäkringskassan att ha ett färdigt dokument som för

processen framåt. Vid 50 procent sjukskrivning är till exempel målet att återgå till att arbeta heltid. Vi har rehabmöten en gång i månaden. Antingen sköter chefen själv samtalen eller så är jag med som stöd. Målet är att jag ska fungera som en objektiv part mellan medarbetare och chef.

### VILL DU VETA MER?

Kontakta **Åke Larsson** på telefon **08-508 941 11** eller e-posta till **ake.larsson@arbetslivsresurs.se**

### Hälsodialogen i korthet

- Medarbetarna kan sjuk- och friskanmäla sig per telefon dygnet runt. Ett meddelande skickas automatiskt till arbetsgivaren via sms eller e-post.
- Medarbetarna och dess barn får kvalificerad sjukvårdsrådgivning från första dagen.
- Efter ett omvårdande samtal från sjuksköterska uppdateras webbsidan med uppgifter om hur länge personen beräknas vara borta.
- VAB anmäls till Försäkringskassan dag 1.
- Dag 15 anmäler sjuksköterskan sjukfrånvaron till Försäkringskassan. Samtidigt går en påminnelse ut till företaget om att det är dags att börja förbereda sig för rehabplanering. Påminnelse skickas ut dag 28.
- Frekvent korttidsfrånvaro flaggas för att snabbt få igång insatser som till exempel förebyggande rehabsamtal eller förstadagsintyg.
- Signaler på långtidsjukskrivning flaggas så att insatser kan sättas in i tid.
- Statistikverktyget uppdateras i realtid med aktuell frånvaro och statistik.
- Webbdoktorn är en internetbaserad läkarrådgivningstjänst där medarbetaren och dennes familj får svar från erfarna läkare utan långa väntetider.
- Arbetslivsresurs tillhandahåller hälsodialogsamordnare som bistår chefen och medarbetaren med professionellt stöd i rehabarbetet.

# Länsförsäkringar fångar upp riskpersoner tidigare

Med en **konkret** och **strukturerad** process från första sjukdagen kan Länsförsäkringar **beräkna sjukdomstid** och fånga upp riskpersoner **i tid**.

Text: Karin Wandrell

Foto: Stefan Bohlin

**Länsförsäkringar i Uppsala** började använda sig av HälsoDialogen i januari 2010 eftersom de såg fördelen med att få hjälp vid behov. Företaget har drygt 200 anställda och en ganska låg sjukfrånvaro runt 2 – 3 procent.

Birgitta Österblom, HR-specialist, och Danijela Pastorcic, gruppchef, anser att tjänsten för sjuk- och frisk-anmälan är ett bra verktyg för att hantera sjukfrånvaro. Medarbetarna kan ringa in sjuk- eller frisk-anmälan och VAB dygnet runt och blir sedan uppringda dagtid av en sjuksköterska för ett omvårdande samtal och medicinsk rådgivning. I samband med anmälan får den ansvarige chefen ett sms eller e-post om att personen är sjuk och kan på ett tidigt stadium planera för att ta in vikarier etcetera.

– Sköterskan fungerar som ett bollplank vilket medarbetarna uppskattar. Jag har 19 personer i min grupp och det var lite reaktioner i början om ”polisövervakning” men det svängde snabbt, säger Danijela. Det blev också en signal när det gällde korttidsfrånvaron. Det fanns en historik hos vissa anställda som blev mycket tydlig via statistikverktyget.

Birgitta menar att skillnaden i sjukfrånvaro om man tittar till antalet individer inte är så stor. Det som däremot har blivit tydligare är att det går att ha med beräknad sjukdomstid från början.

– Fördelarna med snabb återkoppling är att vi fångar upp signalerna tidigt och snabbt kan sätta in rehab. Genom det statistiska verktyget går



Danijela Pastorcic och Birgitta Österblom får signaler om upprepad frånvaro och risk för långtidsfrånvaro genom HälsoDialogen och kan då snabbt vidta åtgärder som rehabstöd.

det att se orsaken till frånvaron, uppdelningen på olika avdelningar och så vidare. Jag brukar logga in någon gång i veckan för att följa upp sjuk-skrivningar, kontrollera att vi fått in sjukintygen, att det blir rätt avdrag på lönen med mera.

## Fångar upp riskpersoner

Tidigare försökte Länsförsäkringar själva göra en rehabutredning efter fyra veckor men det är svårt för enskilda företag att göra bra utredningar.

– Vi är helt enkelt lite för nära, säger Birgitta. Då är det bättre att använda sig av externa rådgivare processen igenom. Nu märker vi att vi får tillbaka personerna i arbete.

– HälsoDialogen har gjort det möjligt att fånga upp riskpersoner tidigt. Hos mig rör det sig om två stycken än så länge. Den ena har nu gått upp till heltid igen och fått tillbaka glimten i ögat vilket känns bra. Den andra har kommit en bra bit på väg och vi hade ett jättefint samtal nyligen, säger Danijela. Det har blivit en konkret och strukturerad process från första början. Susanna kommer in som en extra observatör, tar fram en rehabplan, pratar enskilt med mig och sedan

med medarbetaren och slutligen med oss båda tillsammans för att ta fram rätt åtgärder.

Både Birgitta och Danijela rekommenderar HälsoDialogen till andra företag.

– Vi har kännedomen om våra medarbetare men inte kompetensen att vidta rätt åtgärder, säger Birgitta. Vi tog tag i våra gamla rehabfall och har nu fått tillbaka medarbetare på både hel- och deltid. Även när ärendet är avklarat går det att få återkoppling via Susanna som finns där som stöd. Tidigare läste och godkände vi bara sjukintygen. Det fanns ingen kontakt mellan arbetsgivare och läkare.

Susanna menar att HälsoDialogen inte ska ses som en kostnad för arbetsgivaren utan som en långsiktig investering som de får tillbaka i form av engagerade medarbetare som tycker att det är kul att gå till jobbet.

– Vi vill ha med ledningen i arbetet. De ska se kopplingen hela vägen, från medarbetare till det stora perspektivet. Det känns fantastiskt att kunna koppla ihop dessa roller. Genom HälsoDialogen går det att sänka sjukfrånvaron med mellan 20 och 50 procent.



»Jag är övertygad om att de resultat  
Hälsodialogen medför ger bestående  
värden längst ner på resultaträkningen.«

*Torbjörn Hultgren, HR-direktör Länsförsäkringar*

## Länsförsäkringars satsning på sjuka medarbetare minskade sjukfrånvaron med hälften *Text: Malin Ståhl Hefvelin*

**Medarbetarnas sjukfrånvaro** kostar företagen miljardbelopp varje år i form av sjuklön och produktionsbortfall. Länsförsäkringar AB har använt Hälsodialogen sedan 2006 och resultatet är mycket gott enligt Torbjörn Hultgren, HR-direktör på Länsförsäkringar AB.

– Som arbetsgivare har vi ett socialt ansvar att ge våra medarbetare förutsättningar att kunna göra ett bra jobb. Vårt samarbete med Arbetslivsresurs har bidragit till att förbättra de förutsättningarna avsevärt, säger Torbjörn Hultgren.

Sjuksköterskornas samtal och rutiner

för att fånga upp ohälsa är en del i Arbetslivsresurs program Hälsodialogen. I det ryms också statistik och rapporter, webbdoktor och möjlighet att anlita en erfaren rehabledare som stödjer ledningen i rehabansvaret.

– Med hjälp av våra insatser kommer företaget snabbare till skott och ser de problem som finns. Målsättningen är att det ska leda till högre frisknärvaro och lägre kostnader, både för företag och för medarbetare, säger Åke Larsson, säljchef på Arbetslivsresurs.

Torbjörn Hultgren berättar att Länsförsäkringar har fokuserat på hela processen som omfattar medarbetarnas

välbefinnande på arbetsplatsen under flera år.

– Det är svårt att kvantifiera i pengar, men jag är fullständigt övertygad om att de resultat Hälsodialogen medför ger bestående värden längst ner på resultaträkningen. Jag beräknar att vår totala sjukfrånvaro har minskat med hälften sedan vi inledde samarbetet med Hälsodialogen.

## Arbetslivsresurs hjälper företag och individer att öka sin prestationsförmåga!

**Vi hjälper företag och organisationer** att i högre grad förstå och genomföra de förbättringsåtgärder som har ekonomisk effekt på human-kapital och lönsamhet. Vi gör detta genom att hjälpa människor att finna nya karriärer, få människor tillbaka till arbetslivet och att generellt utveckla prestationsförmågan inom organisationen.

**Vi har kunskap om vad som krävs** för att locka fram det bästa ur både individ och företag. Arbetslivsresurs är specialister på att utveckla människor utifrån beprövad metodik grundad på kunskap från de mest komplexa uppdragen. Genomarbetade och beprövade processer och verktyg är sedan länge ryggraden i vårt arbetssätt.

**Arbetslivsresurs AR AB**, är ett av Sveriges ledande företag inom organisationsutveckling, rehab och omställning. Vi är ca 250 medarbetare och finns i Borlänge, Borås, Eskilstuna, Falköping, Göteborg, Halmstad, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlskrona, Karlstad, Katrineholm, Kristianstad, Linköping, Luleå, Malmö, Norrköping, Nyköping, Skövde, Stockholm, Sundsvall, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Varberg, Västervik, Västerås, Växjö, Örebro, Östersund.

**Filialer:** Alingsås, Hedemora, Hässleholm, Olofström, Ronneby, Sölvesborg, Ängelholm, Enköping, Falkenberg, Gävle, Hämosand, Lidköping, Ljungby, Markaryd, Motala, Nässjö, Södertälje, Tidaholm, Tranås, Uddevalla, Ystad, Ömsköldsvik.



**arbetslivs  
resurs**

Box 3088,  
103 61 Stockholm

Tel. 020-258 258  
[www.arbetslivsresurs.se](http://www.arbetslivsresurs.se)