



TIMRÅ KOMMUN

DEN 2 NOVEMBER 2017

**ANSÖKAN OM FINANSIERING FRÅN
SAMORDNINGSFÖRBUNDET, HÄRNÖSAND -
TIMRÅ**

Friskare Arbetsplatser

Elisabeth Dahlin Westberg
Timrå Kommun



Friskare Arbetsplatser

Projektnamn

Projektet vi ansöker finansiering för innebär en stärkt samverkan med högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen, kompetensutvecklingsinsatser och verksamhetspecifika åtgärder för att minska sjukfrånvaron och förhindra långtidssjukskrivning och heter "Friskare Arbetsplatser".

Tidsperiod

Ansökan görs för en period över 3 år för att få ett hållbart resultat. Den ekonomiska kalkylen avser det första året för att därefter kunna ge en mera specifik ekonomisk kalkyl hur arbetet utvecklas och behöver fortskridas mera specifikt.

Projektet beräknas starta 2018-02-01.

I slutet av det första året genomförs uppföljning och utvärdering. En rapport kommer att redovisas över det första året till samordningsförbundet Härnösand – Timrå och till samtliga övriga deltagande parter.

Projektägare

Projektägare är Timrå Kommun, kommunledningskontorets HR-enhet.

De samverkansparter som är representerade i projektet friskare arbetsplatser är försäkringskassan, arbetsförmedlingen, landstinget västernorrland, Premicare primärvård AB och Previa företagshälsovård.

Förbundsmedlemmar som ansöker

Timrå Kommun, kommunledningskontorets HR-enhet, HR & Servicechef Ewa Brentel
Försäkringskassan Jämtland och Västernorrland, Områdeschef Charklott Ax

Bakgrund

Ett projekt genomfördes under våren 2017 av projektledare Denita Hammar på uppdrag av försäkringskassan och landstinget västernorrland. Representanter från HR inom Timrå kommun deltog vid två möten i detta projekt där representation fanns från försäkringskassan, arbetsförmedlingen, Premicare primärvård AB och Previa företagshälsovård. I rapporten framgår resultatet som överlämnades till samordningsförbundet. Studien visade att samarbete och samverkan behövs i större omfattning mellan de olika instanserna för att kunna sänka sjuktalet och att kunna tillvarata medarbetares arbetsförmåga och förhindra att långtidssjukskrivning sker. Studien visade även på ett oreflekterat arbetssätt gentemot varandras olika professioner gällande behov



och utmaningar. Det framgick även att okunskap om sjukförsäkringen har betydelse för sjuktalet.

HR i Timrå kommun har tillsammans med samtliga förvaltningschefer och därefter i samverkansrådet där förvaltningschefer och fackliga företrädare finns representerade tagit beslut om "Åtgärder för friskare arbetsplatser". Ett av områdena är att stärka samverkan i rehabiliteringsprocessen. Att vid behov utveckla samverkan i rehabiliteringen där en samordning sker vilka insatser som behövs för att främja en hållbar och snabbare återgång till arbete. Stärkt samverkan i rehabiliteringsprocessen är även kopplat till rehabilitering där tidiga signaler, riskfaktorer för sjukskrivning samt i ett tidigt skede identifiera medarbetare som har behov av koordinerande insatser.

Information behöver ordnas till samtliga chefer i kommunen. Cheferna behöver få kunskap om verktyg för att tidigt identifiera hälsofaktorer som en viktig del i det strategiska arbetet för att skapa friskare arbetsplatser.

Utgångspunkten för "åtgärder för friskare arbetsplatser" var den avsiktsförklaring som Sveriges kommuner och landsting tillsammans med parterna lanserade med målet att sänka sjukfrånvaron i kommunerna till en låg och stabil nivå.

Sjuktalet

Sjukfrånvaron i Timrå kommun 1 januari – 31 augusti 2017 är totalt 7,4 %. Andelen långtidssjukskrivna, 60 dagar eller mer, är på 44,6 % och utifrån det totala antalet sjuktimmar. Den högsta sjukfrånvaron har arbetsmarknadsenheten, 10,2 %, och därefter socialförvaltningen, 9,5 %. Lägsta sjukfrånvaron återfinns inom kommunledning inkl näringsliv, 2,6 %.

Projektbeskrivning

Sjukfrånvaron är negativ för både arbetsgivaren Timrå Kommun och för de medarbetare som arbetar i kommunen. Det innebär sänkt livskvalitet för medarbetare och förlorade kostnader och kompetenser i Timrå kommuns verksamheter.

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö betonar arbetsgivares viktiga roll för att förebygga ohälsa och stödja återgång i arbete. Även i regeringens åtgärdsprogram för ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro lyfter de fram arbetsgivare som en viktig aktör för att nå målet att sänka sjukfrånvaron i kommunerna till en låg och stabil nivå.

Flera aktörer är involverade i medarbetarens sjukskrivningsprocess. Läkarens medicinska bedömning är ett viktigt underlag för försäkringskassans bedömning av arbetsförmåga och rätt till ersättning från sjukförsäkringen. Hälso- och sjukvården får tidigt kännedom om medarbetarens situation, ibland redan före det att en sjukskrivning blir aktuell. Chefen på arbetsplatsen är viktig för att fånga upp signaler i tid om medarbetare inte mår bra och vid



sjukskrivning att snarast möjligt få tillbaka medarbetare i arbete. Arbetsförmedlingen är en viktig kugge om medarbetaren inte är inom rätt arbetsområde. En samordning mellan de olika aktörerna ger förutsättningar till insatser som är anpassade efter medarbetarens behov och kan leda till en minskad sjukfrånvaro och därmed minskade kostnader för sjukförsäkringen och för arbetsgivaren.

Kompetensutvecklingsinsatser ska ge cheferna nya verktyg för att förbättra hälsosituationen på arbetsplatserna. Utifrån forskningsresultat, goda exempel och andra inspirationskällor får cheferna och samverkansaktörerna redskap för förebyggande åtgärder.

Samverkan, kompetensutvecklingsinsatser och verksamhetsspecifika åtgärder under projekttiden

Samverkan

Timrå kommun har för avsikt med denna projektansökan att uppnå en stärkt samverkan med högre kvalitet i rehabiliteringsprocessen, erfarenhetsutbyte, kompetensutvecklingsinsatser och behovsanpassade metoder inom olika verksamheter. Vi tror att en ökad samverkan kan ge större effekter med målet att minska Timrå kommuns sjukfrånvaro och förhindra att långtidssjukskrivning sker. Samarbete och samverkan mellan Timrå kommun och försäkringskassan, arbetsförmedlingen, landstinget västernorrland, Premicare primärvård AB och företagshälsovården kommer att tillföra kunskap på individnivå, samsyn på behov etableras och ge insikter om behov av förebyggande åtgärder till berörda beslutsfattare. Ett exempel kan vara att samverkan kan t ex vara lämpligt på vissa arbetsplatser om t ex personer med lämplig kompetens matchas mot vissa arbetsuppgifter som uppstår när förebyggande sjukskrivning ska till. Ett annat område är att underlätta för medarbetare att i ett tidigt skede komma i kontakt med arbetsförmedlingen genom så kallade kontaktmöten för att bedömas gentemot den reguljära arbetsmarknaden och här behövs samordning. Det finns ett behov av dialog och samarbete mellan arbetsgivare och vården. Framför allt handlar det om information om vilka aktivitetsbegränsningar och arbetsförmåga individen har för att arbetsgivaren ska kunna ta sitt rehabiliteringsansvar. Här finns struktur och relationer att utveckla. Samarbetet mellan arbetsgivare och försäkringskassan är viktig för att tydliggöra i vilken del av processen som vilken part ansvarar för samt hur återgången planeras för att bli hållbar över tid. Här kan arbetsförmedlingen vara en viktig part att få in tidigare än vad som sker idag.

Kompetensutvecklingsinsatser

Projektansökan avser att tillföra de behov av kunskapsinhämtning som cheferna behöver och om de olika utmaningar cheferna ställs inför vid sjukskrivning. Cheferna behöver



också få ta del av aktuell forskning och goda exempel som varit lyckade satsningar inom förebyggande arbete som genomförts inom andra kommuner. Vi behöver öka kunskapen om vad den samlade forskningen säger om sjukskrivning samt återgång i arbete vid viss ohälsa. Institutet för stressmedicin är en kunskapskälla. Det finns också ett behov av att utveckla kunskap och medvetenhet om sjukförsäkringsregler, sjukskrivningsrutiner och hur dessa efterlevs i vardagen. Här är försäkringskassans kunskaper viktiga att få ta del av för våra chefer. Cheferna behöver få verktyg för att tidigt identifiera hälsofaktorer som en viktig del i det strategiska arbetet för att skapa friskare arbetsplatser. Deltagarkonstellationen kan se olika ut. Vid vissa utvecklingsinsatser kommer samverkansaktörerna att delta.

Ledarskapsutveckling

Trygga chefer ger trygga medarbetare. Flera studier har visat att verksamhetens framgång har en tydlig koppling till det ledarskap som utövas. En satsning på ledarskapet blir därför viktigt. Utbildning av ledaren är nödvändigt för att ledaren ska få förståelse för olika medarbetares fysiska och mentala behov. Cheferna behöver få praktiskt användbara kunskaper och verktyg för att kunna utöva ett hållbart ledarskap.

Verksamhetsspecifika åtgärder

Utifrån en analys, behövs vid sidan av de övergripande gemensamma insatserna att åtgärder vidtas i de olika förvaltningarna inom kommunen för att minska och stabilisera sjukfrånvaron. Det finns ett behov av verksamhetsspecifika analyser av ohälsorsaker och åtgärder. Konkreta planer för det fortsatta arbetet tas fram, med fokus på förebyggande arbete. Här kommer det att se olika ut beroende på vilka insatser som behövs inom de olika verksamhetsområdena där det skiljer sig om t ex arbetet är inom vården eller inom ett tekniskt område.

I de verksamhetsspecifika åtgärderna kommer chefen tillsammans med medarbetarna att kunna se över nya arbetssätt och modeller. Ett exempel där man arbetat på detta sätt är arbetssättet med vanguard metoden i Sundsvalls kommun. Genom metoden lär man sig förstå organisationen som ett system utifrån och in (från kundens perspektiv i första hand och inte organisationen) och kan då lättare definiera och åtgärda slöserier och kvalitetsbrister som beror på vårt sätt att organisera. En av slutsatserna som drogs av vanguardmodellen i Sundsvall var att kontrollen av medarbetarna och det arbete de utför behöver ersättas av tillit och lyhördhet. ”Områdeschefens fokus har flyttats från att försöka påverka *individ* till att i stället påverka *arbetssättet*. Chefens viktigaste arbetsuppgift är att stödja sina medarbetare genom att skapa de förutsättningar som de behöver för att lyckas i sitt arbete”.



Två pilotmodeller

För att sänka sjukfrånvaron till en låg och stabil nivå införs två pilotmodeller i Timrå kommun. Chefen tillsammans med medarbetarna kommer fram till vilken metod som ska tillämpas i arbetet. I pilotmodellen är medarbetarna delaktiga i hela processen samt att man skapar ett framgångsrikt ledningsarbete och ledarskap. Om införandet faller väl ut och arbetssättet visar sig framgångsrikt kan man på sikt införa det nya arbetssättet inom flera arbetsområden.

Projektet är en insats för att förhindra och förkorta ohälsa och sjukskrivningar, både förebyggande och för återgång i arbete. Timrå Kommuns anställda består av 82 % kvinnor och 18 % män och ett jämställdhetsperspektiv ska ingå för att minska sjukfrånvaron så att kvinnor och män ska kunna bidra med sina resurser i arbetslivet. Inom vård- och omsorgsbranschen arbetar flest kvinnor, men även kvinnor och män i kontaktyrken eller kundnära yrken som t ex socialsekreterare, förskollärare och lärare är extra utsatta. De arbetsplatser där män är starkast representerade är vanligen organiserad på andra vis än de där kvinnor dominerar i antal. Både strukturövergripande och individinriktade åtgärder måste till för att förebygga och minska sjukfrånvaron.

Upplägget planeras över tre år:

Ansökan görs för en period över 3 år för att få ett hållbart resultat.

Första året:

- Det första året innebär att arbetsgruppen jobbar fram hur samverkan ska ske mellan de olika aktörerna Timrå kommun, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, landstinget västernorrland, Premicare primärvård AB och företagshälsovården. Samarbete och samverkan behövs mellan de olika instanserna för att kunna sänka sjuktalet och att kunna tillvarata människors arbetsförmåga och förhindra att långtidssjukskrivning sker. Att komma fram till hur tillvaratas de olika professionerna på bästa sätt?
- En kartläggning genomförs av chefernas kompetensutvecklingsbehov. En nulägesanalys av förvaltningarnas sjukfrånvaro och förvaltningarnas kompetensutvecklingsbehov hos cheferna.
- Utifrån kartläggningen genomförs kompetensutvecklingsinsatser. Olika metoder genomförs utifrån resultatet såsom workshop, kompetensutvecklingsdagar för chefer dialogmaterial mm. Insatserna kommer att kunna ske internt gemensamt över förvaltningsgränserna i Timrå kommun, gemensamt med samverkansparterna eller förvaltningsspecifikt.
- I slutet av året genomförs uppföljning och utvärdering. Analys och förvaltningsspecifika åtgärder.



Andra året:

- Utifrån analysen som skedde i slutet av det första året planeras åtgärder inom de olika förvaltningarna för att minska och stabilisera sjukfrånvaron.
- Två pilotmodeller införs där medarbetarna är delaktiga i hela processen samt att vi skapar ett framgångsrikt ledningsarbete och ledarskap.
- De verksamhetsspecifika åtgärderna kompletteras med ytterligare utvecklingsinsatser som kommer fram under året.
- Utifrån analysen som skedde i slutet av det första året förändras/fördjupas samverkan mellan Timrå kommun, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, landstinget västernorrland, Premicare primärvård AB och företagshälsovården .
- I slutet av det andra året genomförs uppföljning och utvärdering.

Tredje året:

- Utifrån analysen som skedde i slutet av det andra året planeras fortsatt arbete eller förändringar som behöver ske av åtgärder. Konkreta planer för det fortsatta arbetet tas fram med fokus på förebyggande arbete.
- De verksamhetsspecifika åtgärderna kompletteras med ytterligare utvecklingsinsatser som kommer fram under året. Förfining och fördjupning i samverkan mellan aktörerna.
- I slutet av det tredje året genomförs uppföljning och utvärdering. Slutrapport som presenterar metoder och vilka effekter som nåtts.
- Timrå kommun har en plan för hur det fortsatta arbetet ska ske efter projekttiden.

En slutrapport kommer att redovisas till samtliga deltagande aktörer.

Målgruppen:

Den primära målgruppen omfattas av samtliga chefer inom Timrå kommun. Att stärka förutsättningarna för cheferna att arbeta för minskad sjukfrånvaro. Projektets resultat ska ge hälsofrämjande effekter till medarbetare i Timrå Kommun.

Samverkan mellan verksamheterna:

Timrå kommun, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, landstinget västernorrland, Premicare primärvård AB och företagshälsovården ska tillsammans utreda former för



insatser som kan hjälpa medarbetare att få rätt behandling eller rehabilitering och därigenom förhindra alternativt förkorta sjukskrivningar. De framkomna insatserna kan vara en del att ta fasta i till det förebyggande arbetet för att minska sjukfrånvaro. Timrå kommun ska tillsammans med samverkansinstanserna planera och genomföra utvecklings- och uppföljningsmöten för personer i rehabiliteringen av sjukskrivna medarbetare. Samverkan kommer också att ske vid kompetensutvecklingsinsatserna.

Syftet:

Syftet med projektet är att ta tillvara och sprida de insikter som kommer fram i projektet. Kunskapsutveckling och effektivisering av rehabilitering för medarbetare med sjukskrivning samt förebyggande insatser för att förhindra sjukskrivningar.

Projektets resultat ska ge hälsofrämjande effekter till medarbetarna i Timrå kommun och i förlängningen kunna delges andra kommuner. Samverkansparterna ska i sin tur kunna sprida insikterna till sina samverkansparter.

Mål

Effektmål – Vilken effekt ska uppnås genom projektet?

Projektet ska bidra till minskad sjukfrånvaro såsom korttidsfrånvaro samt minskad sjukskrivningslängd, sex månader efter genomförd insats i projektet. Projektet ska bidra till halverad sjukfrånvaro.

Projektmål: Vad är målet för projektet?

- Nya arbetssätt för samverkan mellan Timrå Kommun och samverkansparterna implementeras för att skapa bättre värde för medarbetare och minskad sjukfrånvaro.
- Ta fram chefernas behov av kompetensutvecklingsinsatser för att minska sjukfrånvaron.
- Genomföra kompetensutvecklingsinsatser som sker internt förvaltningsspecifikt, gemensamt över förvaltningsgränserna eller i samverkan mellan arbetsgivare och/eller andra aktörer.
- Åtgärder inom de olika förvaltningarna för att minska sjukfrånvaron.

Processmål – Vad ska processen leda fram till?

- Deltagande chefer upplever en ökad kunskapsnivå kring sjukfrånvaron och förebyggande arbete för att minska sjukfrånvaron.



- Framtagande metoder och verktyg sprids under och efter projekttiden.
- Timrå kommun har en plan för fortsatt internt arbete efter projekttiden.

Förväntade resultat

Från samverkansgrupperna

- Ökad samverkan mellan Timrå kommun, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, landstinget västernorrland, Premicare primärvård AB och företagshälsovården
- Färre sjukskrivna män och kvinnor samt förkorta sjukskrivningsperioderna.
- Ökad kunskap om metoder för att komma tillbaka i arbete och förkortade sjukskrivningsperioder.
- Nya samarbetsformer.
- Förbättrade och mer utvecklade arbetsorganisationer för att minska sjukskrivningar.

Från kompetensutvecklingsinsatserna

- Ökad kunskapsöversikt som ligger till grund för fortsatt utvecklingsarbete.
- Påfyllnad med kunskap kring forskningsresultat.
- Ökad kompetens kring generellt hälsofrämjande insatser, stresshantering, genus i arbetslivet och utveckling av hälsosamma arbetsplatser samt genusaspekter i dessa frågor.

Från verksamhetsspecifika åtgärder

- Arbetsplatserna eller nätverken som tagit del av specifik kompetens lyfter sedan i sin tur process och framgångsfaktorer så att fler tar del av kompetensen genom en sorts växelverkan.
- Cheferna som bedriver utvecklingsarbete utbyter parallellt kunskap inom och över yrkesgränser vilket bidrar till ökad samverkan.
- Utifrån framkomna uppgifter från de verksamhetsspecifika områdena ska fördelaktiga preventiva insatser systematiseras för att möjliggöra strukturella förändringar och minska sjukskrivningar.
- Att utbyta effektiva rutiner och verktyg mellan olika arbetsställen.



Projektledare

En projektledare, inom HR, behöver rekryteras för att övergripande hålla i arbetet. Projektledaren behöver ha erfarenhet som utvecklingsledare, projektledning och konsultativt arbetssätt. Kunskaper behövs inom försäkringsmedicin och rehabilitering.

- Projektledaren blir den som praktiskt arbetar i projektet.
- Projektledaren följer förvaltningarnas sjukfrånvaro och genomför kartläggning av kompetensutvecklingsbehov hos cheferna.
- Utifrån behovsanalyserna samordna kompetensutvecklingsinsatserna och sammanställa resultat.
- Att följa det framskridna arbetet i arbetsgruppen och stötta respektive förvaltnings fortsatta arbete med det förebyggande arbetet för att minska sjukfrånvaron.
- Uppföljningar och utvärderingar

Projektorganisation:

Projektägare: **Timrå Kommun, Kommunledningskontorets HR-enhet**

Styrgrupp: HR & Servicechef
Försäkringskassan, enhetschef
Landstinget Västernorrland, processledare
Arbetsförmedlingen, enhetschef
Förvaltningschef, barn och utbildningsförvaltningen
Förvaltningschef, socialförvaltningen

Referensgrupp 1: **Ledningsgruppen**
Kommunchef
HR & Servicechef
Ekonomichef
Näringslivschef
IT & Upphandlingschef
Förvaltningschef, barn och utbildningsförvaltningen
Förvaltningschef, socialförvaltningen
Förvaltningschef, miljö och bygg
Förvaltningschef, kultur och teknik

Referensgrupp 2: **De fackliga företrädarna i samverkansrådet**
Kommunal, ordförande
Kommunal, huvudskyddsombud



Vision, ordförande
Vision, huvudskyddsombud
Läraryrskommittén, ordförande
Lärarnas Riksförbund, ordförande
SSR, ordförande
Sveriges Skolledarförbund, ordförande
Vårdförbundet, facklig företrädare
Fysioterapeuterna, facklig företrädare

Arbetsgrupp: I arbetsgruppen sitter företrädare från:
Försäkringskassan
Landstinget Västernorrland
Premicare primärvård AB
Företagshälsovården
Arbetsförmedlingen
HR & Servicechef
Projektledare

Arbetsgruppen kommer tillsammans med projektledaren att stå för planering, metodframtagande, genomförande och uppföljning. Upplevelser av effekter av samarbetet kommer följas upp med deltagande parter.

Att följa upp projektets resultat och effekter

- Sjukskrivningsstatistik följs upp månadsvis.
- Sjukskrivningslängd och förebyggande sjukpenning kommer att analyseras.
- Hur många chefer uppdelat i kvinnor och män som deltar i kompetensutvecklingsinsatserna. Samt hur många kvinnor och män som deltar från Timrå kommuns olika förvaltningar, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, landstinget västernorrland, Premicare primärvård AB och företagshälsovården.
- Positiva och negativa effekter från de verksamhetsspecifika åtgärderna. Här följs både chefernas och medarbetarnas synpunkter upp.
- En faktisk plan för uppföljning sammanställs i samråd med arbetsgruppen.



Integrering och implementering:

Samtliga deltagande samverkansinstanser äger sin egen process och därmed skapar förutsättningar att fortsätta sitt arbete efter projektets slut. Nya arbetssätt för samverkan mellan Timrå kommun och samverkansinstanserna ska förbättra effekter på sjukfrånvaron. När sjukfrånvaron har bromsats upp behöver vi fortsätta åtgärdsprogrammet för att få och behålla en stabil och låg sjukfrånvaro.

Budget

Projektet beräknas pågå under tre år. Den ekonomiska kalkylen avser det första året för att därefter kunna ge en mera specifik ekonomisk kalkyl.

Projektledare:	870 000:-
Kompetensutvecklingsinsatser:	750 000:-
Resor:	20 000:-
Material/Tryck:	20 000:-
Lokaler:	20 000:-
Fika:	20 000:-
SUMMA:	1 700 000:-

Övrig finansiering kommer att ske genom egen arbetstid för medverkan av cheferna och övriga samverkansaktörer vid kompetensutvecklingsinsatserna och i projektorganisationen.

2017-10-30

Datum

Ewa Brentel

Ewa Brentel
HR & Servicechef
Timrå Kommun

2017-10-30

Datum

Charlott Ax

Charlott Ax
Områdeschef
Försäkringskassan för Jämtland &
Västernorrland

Bilaga: Uppgifter om projektägare och samverkanspartner



Uppgifter om projektägare:

Timrå Kommun
Kommunledningskontorets HR-enhet
HR & Servicechef Ewa Brentel
Köpmangatan 14
861 82 Timrå
Tel: 070-385 78 79
e-post: ewa.brentel@timra.se
Org nr: 212000 2395
Projektledare kommer att rekryteras

Uppgifter om samverkanspartner:

Försäkringskassan för Jämtland & Västernorrland
Ansvarig: Områdeschef Charlott Ax
Kontaktperson: Lokal samverkansansvarig Lena Flodin
Tel: 010-111 86 82
e-post: lena.flodin@forsakringskassan.se

Uppgifter om samverkanspartner:

Landstinget Västernorrland
Ansvarig: Processledare Anita Danielsson
Kontaktperson: Processledare Anita Danielsson
Tel: 060-18 10 26
e-post: anita.danielsson@lvn.se

Uppgifter om samverkanspartner:

Previa företagshälsovård
Ansvarig: Konsultchef Britt Pettersson
Kontaktperson: Konsultchef Britt Pettersson
Tel: 070-359 04 44
e-post: britt.pettersson@previa.se

Uppgifter om samverkanspartner:

Arbetsförmedlingen Härnösand Timrå
Ansvarig: Enhetschef Mohsen Latifi
Kontaktperson: Sektionschef Annelie Ringbro
Tel: 010-487 52 20
e-post: annelie.ringbro@arbetsformedlingen.se



TIMRÅ KOMMUN

Uppgifter om samverkanspartner:

Premicare Primärvård AB

Ansvarig: VD Patrik Wreeby

Kontaktperson: Sjuk- och rehabiliteringskoordinator Denita Hammar

Tel: 076-052 53 74

e-post: denita.hammar@premicare.com