



Datum 2020-09-16
Diarienummer 0977/20

Socialdepartementet

s.remissvar@regeringskansliet.se

Kopia till:

peter.wollberg@regeringskansliet.se

Göteborgs Stads yttrande över förslag enligt SOU 2020:24. Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess

Remissen inkom till Göteborgs Stad 2020-05-29.

Göteborgs Stad har ansökt om förlängd svarstid, och 2020-06-12 inkom beslut om att bevilja anstånd med att lämna yttrande senast den 18 september 2020.

Göteborgs Stads yttrande omfattar betänkandets förslag inom de delar som är utifrån ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Rubrikerna i yttrandet följer rubriksättningen för rekommendationerna i promemorian.

8 Rekommendationer och överväganden

8.1 Sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessens syfte

En gemensam definition av vad processen ska leda till kan ge bättre förutsättningar för samverkan för berörda aktörer. Utmaningen i nuläget och även framgent är att aktörerna har överlappande aktiviteter i processen där var och en måste ta ett tydligt ägarskap för att processen ska fungera som helhet och bli tydlig för individen. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv kan processen starta som en förebyggande åtgärd då det finns behov som inte alltid grundar sig i sjukdom men som har en negativ påverkan på individens hälsa och arbetsförmåga. Därav är formuleringen i avsnitt ”1.2.3 Processens början och slut” begränsande till att enbart handla om att individens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom.

8.2 Uppdrag att samverka för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess

Förslaget om att Försäkringskassan ges i uppdrag att samordna samverkan mellan aktörerna är positivt. I utredningen lyfts samverkan som särskilt

viktig mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för individer som går från sjukförsäkring till arbetsmarknaden. Samverkan med arbetsgivare brister i dag i de situationer när en individ saknar arbetsförmåga och ej kan återgå i arbete hos befintlig arbetsgivare. Samverkan mellan arbetsgivare, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen behöver stärkas i dessa ärenden. Som beskrivs i utredningen har aktörerna olika uppdrag och samverkan ställer mycket höga krav på styrning och ledning varför förslaget att samverkan ska ske på en strukturell nivå med en nationell överenskommelse är positivt.

8.3 En gemensam digital yta för planering i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen

En gemensam digital yta för planering i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen skapar transparens och kan bidra till en ökad delaktighet för individen samt underlätta arbetsgivarens arbete för informationsutbyte mellan olika aktörer. En viktig förutsättning är att den information som finns tillgänglig ska vara möjlig att dela med alla aktörer. Detta kan också bidra till att underlätta för individen och återgång i arbete hos arbetsgivaren.

8.4 Individer har behov av avlastning vad gäller förmedling av information

Individens egen bedömning för behovet av stöd bör enligt utredningen vara vägledande vilket är en framgångsfaktor för att skapa delaktighet och motivation hos individen. Med det som grund är förutsättningen att förslaget om Försäkringskassans uppgift att bistå de individer som har behov av stöd och avlastning genom att förmedla information mellan aktörer, att ansöka om och därmed erhålla rätt förmåner positivt. Arbetet med stöd på individnivå kan även bidra till att skapa bra förutsättningar avseende Försäkringskassans samordningsuppdrag mellan aktörerna.

8.5 Stärka drivkraften för arbetsgivare

Utredningen rekommenderar att regeringens tidigare förslag om ekonomiska drivkrafter genom utökat kostnadsansvar för arbetsgivare (*Hälsoväxling för aktivare rehabilitering och omställning på arbetsplatserna*) bör övervägas på nytt och kompletteras med en utredning om redovisningsskyldighet av ekonomiska kostnader för ohälsa och sjukfrånvaro. Utredningens bedömning är att stärkta ekonomiska drivkrafter kan bidra till högre aktivitet i arbetsgivarens förebyggande arbete och stödjande insatser i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen. Vad gäller hälsoväxling anser Göteborgs Stad i likhet med tidigare remissinstanser att effekten kan anses för osäker så som nämns i 8.5.1 och 8.5.3 samt att den i sig inte bidrar till förbättrad

arbetsmiljö utan snarare försämrade resurser att rehabilitera, utveckla och behålla personal. Vad gäller redovisningsskyldighet av kostnader för ohälsa och sjukfrånvaro kan det visa på effekt av insatser och åtgärder i arbetsmiljön över tid. Men att det skulle stärka det förebyggande arbetet är ytterst tveksamt. Förutsättningen för att kunna arbeta förebyggande handlar om att kunna ha en nära dialog mellan chef och medarbetare i syfte att fånga upp medarbetare med risk för ohälsa på både organisation-, grupp och individnivå. En utökad ekonomisk styrning och kontroll i sig inte bidrar till ett förebyggande arbete. Göteborgs Stad avstyrker därför denna rekommendation.

8.6 Konsultation av expert vid bedömning av arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete

Här rekommenderar utredningen att arbetsgivaren när en plan för återgång i arbete tas fram, ska konsultera en expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering som stöd i en kvalificerad bedömning om vilka insatser som behöver genomföras på arbetsplatsen för att ge individen stöd att återgå i arbete. Arbetsgivarens skyldighet att konsultera en expertresurs skulle komma att regleras i 30 kap. 6 § Socialförsäkringsbalken.

Rekommendationen preciseras i 8.6.2 till att gälla ett krav på konsultation inom 30 dagar då plan för återgång i arbete ska tas fram. Rekommendationen riskerar att bli verkningslös då behov av konsultation varierar från fall till fall och är beroende av hur ett sjukfall utvecklar sig medicinskt; på vilket sätt individen svarar på den behandling som vårdgivaren har satt in. För en stor arbetsgivare som Göteborgs Stad riskerar detta förslag att innebära en ansevärd kostnad och ett extra moment som inte nödvändigtvis tillför motsvarande nytta. Risk finns att det skapar en otydlighet vad gäller ansvaret för individärenden mellan hälso- och sjukvården och företagshälsovården. Utredningen tar heller inte i beaktande rehabiliteringskoordinators roll i att ge stöd för både medarbetare och chef vid återgång i arbete. För en stor arbetsgivare som Göteborgs Stad med en välfungerande HR-organisation med kunskap om den egna verksamheten och inom arbetsmiljö och rehabilitering kan många anpassningar och lämpliga åtgärder bedömas internt. Företagshälsovården utgör redan idag det komplement som behövs när den egna organisationens resurser och kompetens inte räcker till. Göteborgs Stad avstyrker rekommendationen om ytterligare lagstiftning gällande arbetsgivares skyldighet att anlita företagshälsovård eller motsvarande expertresurs då en plan för återgång ska upprättas.

8.7 En förvaltning av kunskapsområdet arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete

Utredningen rekommenderar Myndigheten för arbetsmiljökunskap ges i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om

arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete. Göteborgs Stad är positiv till detta förslag som kan leda till att förbättra arbetet inom sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen.

8.10 Utbyte av medicinska uppgifter i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen bör utredas

Utredningens rekommendation är att det bör utredas hur hälso- och sjukvårdens lämnande av medicinska uppgifter inom ramen för sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen kan underlättas.

Ett område som lyfts fram som särskilt viktigt är aktörernas behov av medicinska uppgifter om individen i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen i syfte att ge individen rätt stöd. Som arbetsgivare är det viktigt att få nödvändig information från ett läkarintyg för att kunna göra flera olika ställningstaganden. Intyget ska styrka att medarbetaren inte kan arbeta på grund av frånvaro och då behöver arbetsgivaren få förutsättningar att förstå om och hur sjukdomen påverkar arbetsförmågan. Finns förutsättningar att utföra arbete med anpassningsåtgärder i ett tidigt skede trots sjukdom kan det förhindra en längre sjukskrivning. En förutsättning är att arbetsgivaren får tillräckligt bra och tydlig information från läkarintyget kring lämpliga åtgärder på individnivå för att kunna göra bedömningen om och hur anpassningen kan genomföras. Göteborgs Stad tillstyrker utredningens förslag.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen förekom skiljaktiga meningar:

Daniel Bernmar (V) yrkade att kommunstyrelsens yttrande skulle ha den lydelse som framgår av yrkandet från V, MP och S den 28 augusti 2020 (bilaga A).

Ordföranden Axel Josefson (M) yrkade att kommunstyrelsens yttrande skulle ha den lydelse som anges ovan enligt stadsledningskontorets förslag.

Vid omröstning röstade Helene Odenjung (L), Martin Wannholt (D), Hampus Magnusson (M), Jessica Blixt (D), Jörgen Fogelklou (SD), Emmyly Bönfors (C) och ordföranden Axel Josefson (M) för bifall till Axel Josefsons yrkande.

Daniel Bernmar (V), Blerta Hoti (S), Karin Pleijel (MP), Marina Johansson (S), Grith Fjeldmose (V) och Jonas Attenius (S) röstade för bifall till Daniel Bernmars yrkande.

Kommunstyrelsen beslutade med sju röster mot sex att bifalla Axel Josefsons yrkande.

Göteborg den 16 september 2020
GÖTEBORGS KOMMUNSTYRELSE

Axel Josefson

Mathias Sköld

Yrkande angående – Remiss från Socialdepartementet ”Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings-och rehabiliteringsprocess” SOU 2020:24

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Yttrande över remiss ändras till att tillstyrka förslagen *8.5 Stärkta drivkrafter för arbetsgivare* och *8.6 Konsultation av expert vid bedömning av arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete* i enlighet med detta yrkande.
2. I övrigt bifalla stadsledningskontorets förslag till remissvar.

Yrkandet

8.5 Stärkta drivkrafter för arbetsgivare

Tidigare svar:

Utredningen rekommenderar att regeringens tidigare förslag om ekonomiska drivkrafter genom utökat kostnadsansvar för arbetsgivare (Hälsoväxling för aktivare rehabilitering och omställning på arbetsplatserna) bör övervägas på nytt och kompletteras med en utredning om redovisningsskyldighet av ekonomiska kostnader för ohälsa och sjukfrånvaro. Utredningens bedömning är att stärkta ekonomiska drivkrafter kan bidra till högre aktivitet i arbetsgivarens förebyggande arbete och stödjande insatser i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen. Vad gäller hälsoväxling anser Göteborgs Stad i likhet med tidigare remissinstanser att effekten kan anses för osäker så som nämns i 8.5.1 och 8.5.3 samt att den i sig inte bidrar till förbättrad arbetsmiljö utan snarare försämrade resurser att rehabilitera, utveckla och behålla personal. Vad gäller redovisningsskyldighet av kostnader för ohälsa och sjukfrånvaro kan det visa på effekt av insatser och åtgärder i arbetsmiljön över tid. Men att det skulle stärka det förebyggande arbetet är ytterst tveksamt. Förutsättningen för att kunna arbeta förebyggande handlar om att kunna ha en nära dialog mellan chef och medarbetare i syfte att fånga upp medarbetare med risk för ohälsa på både organisations, grupp- och individnivå. En utökad ekonomisk styrning och kontroll i sig inte bidrar till ett förebyggande arbete. Göteborgs Stad avstyrker denna rekommendation.

8.5 Stärkta drivkrafter för arbetsgivare

Nytt svar:

Utredningen rekommenderar att regeringens tidigare förslag om ekonomiska drivkrafter genom utökat kostnadsansvar för arbetsgivare (Hälsöväxling för aktivare rehabilitering och omställning på arbetsplatserna) bör övervägas på nytt och kompletteras med en utredning om redovisningsskyldighet av ekonomiska kostnader för ohälsa och sjukfrånvaro. Utredningens bedömning är att stärkta ekonomiska drivkrafter kan bidra till högre aktivitet i arbetsgivarens förebyggande arbete och stödjande insatser i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen. Göteborgs Stad är positiva till att kostnaderna för sjukfrånvaron synliggörs. Vad gäller redovisningsskyldighet av kostnader för ohälsa och sjukfrånvaro kan det visa på effekt av insatser och åtgärder i arbetsmiljön över tid. Det förebyggande arbetet för arbetsmiljön kan stärkas genom att kostnader för sjukfrånvaro blir tydliga.

Förutsättningen för att kunna arbeta förebyggande handlar om att kunna ha en nära dialog mellan chef och medarbetare i syfte att fånga upp medarbetare med risk för ohälsa på både organisations, grupp- och individnivå. Genom ett synliggörande av kostnader blir det lättare att organisera arbetsmiljöarbetet och tillsätta resurser där de behövs. Göteborgs Stad tillstyrker denna rekommendation.

8.6 Konsultation av expert vid bedömning av arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete

Tidigare svar:

Här rekommenderar utredningen att arbetsgivaren när en plan för återgång i arbete tas fram, ska konsultera en expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering som stöd i en kvalificerad bedömning om vilka insatser som behöver genomföras på arbetsplatsen för att ge individen stöd att återgå i arbete. Arbetsgivarens skyldighet att konsultera en expertresurs skulle komma att regleras i 30 kap. 6 § Socialförsäkringsbalken.

Rekommendationen preciseras i 8.6.2 till att gälla ett krav på konsultation inom 30 dagar då plan för återgång i arbete ska tas fram. Rekommendationen riskerar att bli verkningslös då behov av konsultation varierar från fall till fall och är beroende av hur ett sjukfall utvecklar sig medicinskt; på vilket sätt individen svarar på den behandling som vårdgivaren har satt in. För en stor arbetsgivare som Göteborgs Stad riskerar detta förslag att innebära en ansevärd kostnad och ett extramoment som inte nödvändigtvis tillför motsvarande nytta. Risk finns att det skapar en otydlighet vad gäller ansvaret för individärenden mellan hälso- och sjukvården och företagshälsovården. Utredningen tar heller inte i beaktande rehabiliteringskoordinators roll i att ge stöd för både medarbetare och chef vid återgång i arbete. För en stor arbetsgivare som Göteborgs Stad med en välfungerande HR-organisation med kunskap om den egna verksamheten och inom arbetsmiljö och

rehabilitering kan många anpassningar och lämpliga åtgärder bedömas internt. Företagshälsovården utgör redan idag det komplement som behövs när den egna organisationens resurser och kompetens inte räcker till. Göteborgs Stad avstyrker rekommendationen om ytterligare lagstiftning gällande arbetsgivares skyldighet att anlita företagshälsovård eller starkare drivkrafter för arbetsgivaren att ta ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning öka efterfrågan på expertresurser vid framtagandet av en plan för återgång i arbete.

Nytt svar:

8.6 Konsultation av expert vid bedömning av arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete

Här rekommenderar utredningen att arbetsgivaren när en plan för återgång i arbete tas fram, ska konsultera en expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering som stöd i en kvalificerad bedömning om vilka insatser som behöver genomföras på arbetsplatsen för att ge individen stöd att återgå i arbete. Arbetsgivarens skyldighet att konsultera en expertresurs skulle komma att regleras i 30 kap. 6 § Socialförsäkringsbalken.

Rekommendationen preciseras i 8.6.2 till att gälla ett krav på konsultation inom 30 dagar då plan för återgång i arbete ska tas fram. Detta ser Göteborgs Stad positivt på. Genom starkare drivkrafter för arbetsgivare i enlighet med rekommendation 8.5 kommer också behovet av expertresurser öka i samband med rehabilitering för återgång i arbete. För en stor arbetsgivare som Göteborgs Stad kan många anpassningar och åtgärder bedömas internt och företagshälsovården utgör redan idag ett komplement när den egna organisationens resurser och kompetens inte räcker till. Med ett tydligare krav på expert vid bedömningar ökar också möjligheten till en trygg återgång till arbetet med ett kvalitetssäkrat stöd som hjälp.

Göteborgs Stad ställer sig positiva till rekommendationen om ytterligare lagstiftning gällande arbetsgivares skyldighet att anlita företagshälsovård eller starkare drivkrafter för arbetsgivaren att ta ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning öka efterfrågan på expertresurser vid framtagandet av en plan för återgång i arbete