

Kommunfullmäktige

Svar på interpellation ställd av Niklas Bougt (V) angående arbetsförmågebedömningar

Inledningsvis kan jag konstatera att kommunen jobbar intensivt och fokuserat med rehabiliteringsfrågorna som syftar till att en medarbetare som är drabbad av sjukdom eller skada ska återfå eller behålla sin arbetsförmåga och kunna återgå i arbete. Det är en nyckelfråga för att nå de tydliga politiska målsättningarna om att minska sjukfrånvaron som historiskt ligger relativt högt i Huddinge men som vi nu ser sjunka.

Därtill har Huddinge kommun som arbetsgivare långtgående skyldigheter att arbeta med arbetsmiljö och rehabilitering, vilket fram går av lagar, kollektivavtal och arbetsmiljöverkets föreskrifter. Utifrån dessa regelverk har Huddinge kommun utarbetat en rehabiliteringshandbok för att säkerställa att kommunen arbetar aktivt med rehabilitering för samtliga medarbetare som drabbas av ohälsa. Handboken utarbetades år 2015 och reviderades senast i september 2019. Kommunens alla chefer ska genomgå en obligatorisk utbildning i rehabilitering. Dessa åtgärder är två viktiga insatser för att aktivt arbeta för att minska sjukfrånvaron i kommunens samtliga verksamheter.

Inom rehabiliteringen har företagshälsovården en rådgivande och stödjande roll åt såväl chefer som medarbetare och har i den rollen en skyldighet att vara partsneutrala. Företagshälsovården är vår externa resurs med kompetens inom bland annat medicinsk bedömning. I företagshälsovårdens uppdrag ligger bland annat att på ett oberoende sätt utreda och bedöma medarbetares arbetsförmåga i förhållande till kraven i arbetet. I rehabiliteringen ingår ansvar att kontinuerligt följa upp arbetsförmågan för medarbetaren. Syftet med detta är att utifrån det medicinska underlaget och medarbetarens kvalifikationer ta ställning till medarbetarens arbetsförmåga i förhållande till de aktuella arbetsuppgifterna. I många fall görs en första bedömning av arbetsförmåga i möte mellan chef och medarbetare. Vid behov är HR-avdelningen ett stöd i dessa möten, medarbetaren kan också ta med facklig representant.

En enklare form av utredning av arbetsförmåga är en arbetsförmågebedömning. Vid en sådan bedömning är enbart läkare och eventuellt ytterligare en specialistkompetens involverade. Finns behov av ytterligare insatser görs en arbetsförmågeutredning, detta är oftast en multidisciplinär och fördjupad åtgärd som företagshälsovården med utgångspunkt i sin specialistkompetens kan utföra.

I de fall där företagshälsovården gör en arbetsförmågebedömning eller arbetsförmågeutredning är denna ett viktigt underlag för att arbetsgivaren ska vidta rätt åtgärder i fortsatt rehabilitering. Utifrån denna utredning/bedömning fattas beslut om medarbetaren kan återgå i ordinarie arbete med eller utan anpassning, om medarbetaren har arbetsförmåga i en annat arbete inom kommunen eller om det inte bedöms finnas någon arbetsförmåga.

Svar på frågorna

1. Hur mycket lägger kommunen varje år på dessa arbetsförmågebedömningar?

År 2019 gjorde företagshälsovården (Feelgood) inga arbetsförmågebedömningar och sammanlagt 5st arbetsförmågeutredningar. Den totala kostnaden var 126 000 kr. De har fördelat sig på två förvaltningar Barn- och utbildningsförvaltningen och Socialförvaltningen, (förskola 2 st, grundskola 1 st, äldreomsorg 1 st och funktionshinderområdet 1 st).

2. Hur ofta tycker du att det är rimligt att en sjukskriven person genomgår en arbetsförmågebedömning?

Huddinge kommun är som arbetsgivare skyldig att utreda och pröva arbetsförmågan enligt gällande lagstiftning inom rehabiliteringsområdet. Enklare bedömningar av arbetsförmågan bör göras kontinuerligt för att avgöra hur arbetet kan anpassas efter arbetsförmågan. Arbetsförmågeutredning blir oftast aktuell först i ett senare skede av rehabiliteringsprocessen, då arbetsgivaren har uttömt och provat alla möjligheter till arbetsanpassningar och olika arbetshjälpmedel. Det är högst ovanligt att samma medarbetare genomgår mer än en arbetsförmågebedömning och/eller arbetsförmågeutredning. I enstaka fall behöver kommunen göra fler än en arbetsförmågebedömning eller komplettera med en arbetsförmågeutredning om förutsättningarna för medarbetaren har ändrats eller om tidigare arbetsförmågebedömning är inaktuell. Mot bakgrund av hur många arbetsförmågeutredningar som har avropats från företagshälsovården går det att konstatera att det är en relativt liten andel av de långtidssjukskrivna medarbetarna som genomgår en arbetsförmågeutredning.

3. Hur anser du att kommunens användning av arbetsförmågebedömningar rimmar med det uttalade målet om att vara en attraktiv arbetsgivare?

När en medarbetare drabbas av ohälsa är det viktigt för både kommunen som arbetsgivare och enskild medarbetare att vi säkerställer ett aktivt rehabiliteringsarbete. Målet med detta arbete är att den anställde återfår sin

arbetsförmåga och kan återgå i ordinarie tjänst. Jag ser det som en mycket viktig del i kommunens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Daniel Dronjak
Kommunstyrelsens ordförande (M)