



**Handläggare**  
Cecilia Larsson  
Telefon: 08-50808046

**Till**  
Kungsholmens stadsdelsnämnd  
2025-10-23

## Skrivelse om långtidssjukskrivna inom stadsdelsförvaltningen

Svar på skrivelse

### Förvaltningens förslag till beslut

Kungsholmens stadsdelsnämnd överlämnar tjänsteutlåtandet som svar på skrivelsen.

### Sammanfattning

I staden finns en riktlinje för arbetslivsinriktad rehabilitering med målet att medarbetaren ska återgå i ordinarie anställning, som cheferna i stadsdelen arbetar aktivt utifrån. Antalet långtidssjukskrivna i stadsdelen är inte konstant utan över tid kan man se att den arbetslivsinriktade rehabiliteringen kan leda till olika vägar för medarbetaren, det kan vara att komma tillbaka i arbete, att få en stadigvarande sjukersättning, pensionera sig, eller karriärväxla. Sjukdom som innebär nedsatt arbetsförmåga utgör enligt huvudregeln i Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) inte en saklig grund för uppsägning annat än i undantagsfall. Arbetet med att minska sjukfrånvaron, och särskilt den längre långtidssjukfrånvaron, är tidskrävande och omfattande där hänsyn behöver tas till varje individs unika sjukdomsprocess.

### Bakgrund

Nämndledamot från Centerpartiet har lämnat in en skrivelse där Kungsholmens stadsdelsförvaltning ombeds svara på frågor om långtidssjukskrivna medarbetare.

Centerpartiet vill att Kungsholmens stadsdelsförvaltning svarar på om antalet långtidssjukskrivna på förvaltningen är konstant, om medarbetare med lång sjukfrånvaro rehabiliteras eller slutar och om det uppstår nya långtidssjukskrivningar. Centerpartiet vill också veta hur rehabiliteringsprocessen ser ut på Kungsholmens stadsdelsförvaltning och om det finns ett skede i sjukskrivningen där avslutande av anställning aktualiseras.

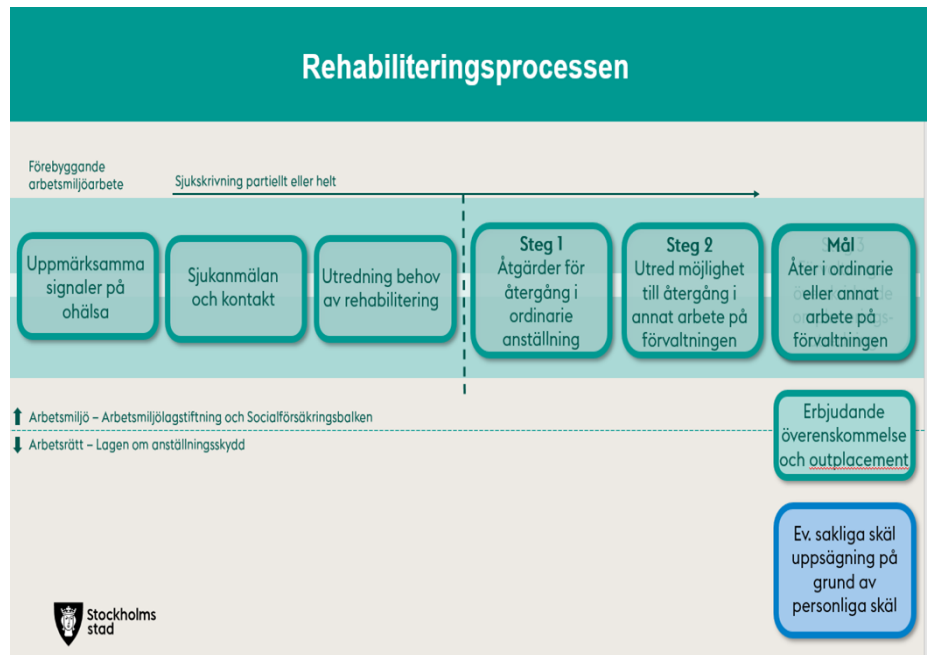
### Ärendets beredning

Ärendet är berett av hr-avdelningen. Ärendet är behandlat i Pensionärsrådet, Funktionshindersrådet samt förvaltningsgruppen.

## Förvaltningens synpunkter och förslag

### Riktlinje för arbetslivsinriktad rehabilitering i Stockholms stad

Riktlinjen för arbetslivsinriktad rehabilitering i Stockholms stad kan beskrivas som en process enligt nedan bild. Bilden beskriver de olika delarna i processen.



Målet med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är att medarbetaren ska återgå i ordinarie anställning.

Arbetslivsinriktad rehabilitering är en process som startar redan med ett hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbete. Processen startar med att på ett tidigt stadium uppmärksamma tecken på ohälsa, till exempel vid mycket och upprepad sjukfrånvaro, och att i dialog med medarbetaren reda ut vilka orsaker frånvaron har, se möjligheter till stöd och vilka åtgärder som behöver vidtas.

Rutinerna kring sjukskrivning och sjukfrånvaro är en viktig del i processen för att säkerställa att både medarbetare och chef vet vad som förväntas när sjukdom uppstår. Vid en längre sjukskrivning påbörjas en utredning om det finns behov av en arbetslivsinriktad rehabilitering. I steg 1 utreds och prövas återgång i ordinarie anställning. Eftersom varje medarbetares sjukdom och process är unik så påverkar det omfattningen av steg 1 men generellt kan sägas att en långtidssjukskriven medarbetare kan bli kvar i steg 1 under en lång period, ett steg som behöver uttömmas helt innan ett eventuellt nästa steg. Det kan exempelvis grunda sig i att en plan för återgång

inte kunnat genomföras på grund av medarbetarens sjukdom, det vill säga att man inte har kunnat testa arbetsförmågan på arbetsplatsen eftersom medarbetaren är fortsatt för sjuk. Det kan finnas en oklar prognos från sjukskrivande läkare där man inte ännu kan fastställa att arbetsförmåga saknas för att behandling pågår eller planeras. Det kan även finnas ett beslut från försäkringskassan att man fortsatt beviljas sjukpenning för sin sjukskrivning. I dessa fall är medarbetaren generellt fortsatt kvar i steg 1 då man ännu har kvar att utreda möjlig återgång i ordinarie arbete.

I steg 2 utreds möjlighet till annat arbete på förvaltningen. När medarbetaren i steg 2 utreds för annat arbete på förvaltningen så bevakas lediga tjänster på förvaltningen som medarbetaren behöver vara kvalificerad till. Därtill behövs en arbetsförmåga att kunna utföra arbete, vilket utreds av företagshälsovården.

Det är flera aktörer involverade i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen där chef och medarbetare samarbetar med försäkringskassa, sjukvård, företagshälsovård och fackliga ombud eller annan stödperson. Riktlinjen redogör för de olika aktörernas ansvarsområden och precis som arbetsgivaren har ett långtgående rehabiliteringsansvar så har även medarbetaren ett ansvar i att delta i sin rehabiliteringsprocess.

Riktlinjen är stadsövergripande och samtliga chefer på Kungsholmen utbildas och fortbildas i hur processen ser ut samt deras ansvar som arbetsgivarrepresentant. Hr stödjer cheferna i nära samarbete genom hela rehabiliteringsprocessen. Därtill har förvaltningen en extra resurs inom hr under 2025 och en del av 2026 som stöttar cheferna operativt, specifikt i ärenden med långtidssjukskrivna medarbetare.

Bakom varje rehabiliteringsprocess står en individ med sin unika sjukdomshistoria vilket gör den arbetslivsinriktade rehabiliteringen komplex.

## Hur många av de långtidssjukskrivna rehabiliteras

Tabellen nedan visar hur stor andel av Kungsholmens stadsdelsförvaltning som varit sjuka i mer än 1 år, det som vi detta tjänsteutlåtande beskriver som långtidssjuka, och hur detta har förändrats under en period om 5 år.

Period	Dag	Andel sjukfrånvaro (R12)	Antal individer (R12)
202506	366-	2,20%	36
202406	366-	2,40%	43
202306	366-	3,20%	50
202206	366-	2,60%	47
202106	366-	2,60%	46
202006	366-	2,20%	36

Tabellen visar att sjukfrånvaron i detta spann för år 2025 motsvarar utfallet för år 2020. Under åren 2021–2023 ökade antalet långtidssjuka i sjukdomsperiod 366 dagar eller mer, en ökning som kan ha påverkats av pandemin. Det kan bero på att vissa insatser från andra instanser för långtidssjuka sköts upp på grund av omprioriteringar i exempelvis vården. Numera är vi tillbaka i samma omfattning vad gäller långtidssjukfrånvaro som var innan pandemin. Detta visar att antalet långtidssjukskrivna individer inte är konstant, utan har både ökat och minskat under en femårsperiod, men är sedan 2023 i en sjunkande trend.

Medarbetare som varit sjukskrivna i ett år eller mer har ofta en omfattande sjukdomsbild, det kan t ex handla om beständiga fysiska smärtor, psykisk ohälsa/sjukdom eller cancersjukdomar som kan innebära en tuff och lång behandling där återhämtning tar lång tid. Vissa av medarbetarna som befinner sig i långtidssjukskrivning rehabiliteras och återkommer till arbetet, andra får beviljad sjukersättning från försäkringskassan. Det finns också de som får en särskild avtalspension och de som väljer att hitta en ny yrkesbana eller annan aktivitet via erbjudande om outplacement.

En borte gräns där avslutande av anställning kan bli aktuellt

Sjukdom som innebär nedsatt arbetsförmåga utgör enligt huvudregeln i Lagen om anställningsskydd (LAS) inte en saklig grund för uppsägning annat än i undantagsfall. Kungsholmens stadsdelsförvaltning har därmed ett långtgående ansvar i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Det är först när samtliga steg i rehabiliteringsprocessen är fullständigt uttömda som sakliga skäl för uppsägning kan finnas. Medarbetaren ska vara medicinskt färdigutredd och det finns en arbetsförmågutredning som visar på att arbetsförmåga inom ordinarie arbete saknas. Den interna omplaceringsutredningen på den egna förvaltningen ska vara genomförd och först då kan ärendet

leda till uppsägning av personliga skäl. Detta föregås dock i så fall av en stadsövergripande omplaceringsutredning som utförs av stadens centrala hr-funktion. Staden tittar då på lediga tjänster i hela staden som medarbetaren är kvalificerad till.

En möjlig alternativ väg i rehabiliteringsprocessen är för medarbetare och arbetsgivare att göra en överenskommelse om outplacement. Medarbetaren får då stöd av en aktör som erbjuder karriärväxlingstjänster till ett annat mer hållbart arbetsliv eller annan aktivitet som innebär att medarbetaren avslutar sin anställning i Stockholms stad.

Sammanfattningsvis är det väldigt sällan som en medarbetare kan bli uppsagd av personliga skäl, på grund av sjukdom. Medarbetaren har ett starkt anställningsskydd och arbetsgivaren har därmed en tydlig ram att fatta beslut inom. Att kvarstå i anställning trots att man är för sjuk för att arbeta kan för den sjukskrivne vara en motiverande faktor till en möjlig tillbakagång i arbete, även om man varit ifrån arbete under en längre tid. En längre sjukskrivning kan också påverka individens psykiska hälsa och uppfattning om vad man klarar, där det kan vara svårt att motivera medarbetare som saknar arbetsförmåga inom sitt yrke till att se ett annat möjligt arbetsliv eller annan aktivitet. Att för den enskilde få ett beslut från försäkringskassan om stadigvarande sjukersättning kan vara en svår och lång process.

Sammanfattningsvis sjunker den längre långtidssjukfrånvaron sedan två år tillbaka, stadsdelens chefer fortsätter aktivt att arbeta med sjukfrånvaron utifrån riktlinjen om arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet är tidskrävande och hänsyn behöver tas till varje individs unika sjukdomsprocess.

Ann-Christine Hansson  
Stadsdelsdirektör  
Kungsholmens  
stadsdelsförvaltning

## **Bilagor**

Skrivelse från Centerpartiet

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

<b>Namn</b>	<b>Datum</b>
Ann-Christine Hansson, Stadsdelsdirektör	2025-10-02
Ann-Christine Hansson, Ansvarig	2025-10-02