

**Yrkande**

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2026-03-11

**Nytt yrkande**

## **Yrkande angående förstärkt kompetens kring stadens HR-processer**

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att genomföra kompetensstärkande åtgärder kring stadens HR-processer riktat till stadens HR-avdelningar samt chefer.

### **Yrkandet**

Långvariga sjukskrivningar är ett problem för Göteborg som arbetsgivare men framför allt ett trauma för den enskilde. Vi har tidigare tagit initiativ för att stärka upp kompetensen inom systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete. Stadsledningskontoret har även ett pågående uppdrag om att minska antalet sjukskrivningar generellt.

Rehabiliteringskedjan är komplex och den enskilda riskerar att hamna i kläm mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan. Det är av största vikt att Göteborgs stad som arbetsgivare besitter mycket god kunskap om rehabilitering och arbetsanpassning för att maximera chanserna för den anställda att kunna återgå i arbete. Vi ser att denna kompetens kan behöva förstärkas.

Om arbetsförmågan är kraftigt nedsatt och bestående är ibland en överenskommelse med ekonomisk ersättning och avslutad anställning en sista utväg. Detta ska dock aldrig användas lättvindigt. Målet för såväl arbetstagare som arbetsgivare, i alla rehabiliteringsärenden, ska vara återgång i arbete och en god arbetsmiljö.

Antalet överenskommelser med ekonomisk ersättning, liksom den totala kostnaden för desamma, har de senaste åren ökat i Göteborgs Stad. Enligt stadsledningskontoret handlar en stor del av de senaste årens ökningen om avslutad rehabilitering när omplacering inte ansetts vara möjlig. Vi ser risker med att detta på sikt kan urholka arbetet enligt ordinarie HR-processer, både vad gäller förebyggande insatser och att förändra intentionen i rehabiliteringsarbetet. Det riskerar även att urholka det arbetsrättsliga skyddet för medarbetare och minska det fackliga inflytandet.

Det är viktigt att påpeka att varje överenskommelse om avslutad anställning utgörs av individuella fall och är unika. Samtidigt är det viktigt med ett gemensamt förhållningssätt i stadens olika verksamheter. Därför vill vi att stadsledningskontoret gentemot stadens förvaltningar genomför kompetensstärkande insatser kring förebyggande insatser, rehabilitering, arbetsanpassning och arbete i ordinarie HR-processer.