

Sygefravaer

HURTIGERE TILBAGE

SIDSTE DEL AF TREPARTSAFTALEN, DER SKAL BRINGE SYGEMELDTE HURTIGT TILBAGE PÅ ARBEJDSPLADSEN, TRÆDER I KRAFT TIL NYTÅR

- Til nytår træder sidste del af trepartsaftalen om sygefravaer i kraft. Det betyder, at en sygemeldt og arbejdsgiveren inden fire uger skal have en samtale om, hvordan den syge kan fortsætte med at arbejde, og hvad arbejdspladsen kan gøre for, at den syge kan være på arbejdspladsen. Siden oktober har arbejdsgiveren og den syge skullet lave en mulighedserklæring, der præciserer, hvordan en sygemeldt kan blive på arbejdspladsen. Der kan være tale om, at arbejdspladsen skal indrettes på en bestemt måde, at der skal være mulighed for at hvile midt på dagen – eller, at man arbejder på nedsat tid. Når aftalen er lavet, skal den godkendes af en læge, der afgør, om vilkårene i aftalen harmonerer med sygdomsbilledet.

Erklæringen afløser den traditionelle lægeerklæring. Det nye er, at mulighedserklæringen fokuserer på, at selv om man har ondt i ryggen eller har brækket et ben godt kan passe et arbejde, hvis indretningen af og indstillingen på arbejdspladsen er til det. Formålet med aftalen, der blev indgået i september 2008, er at bringe de syge hurtigere tilbage på arbejdet, og i aftalen



- Af Ingrid Pedersen
Foto: PurestockX



lægges der vægt på, at et godt arbejdsmiljø kan være med til at forebygge sygefravær.

Okay at være syg

Da aftalen blev indgået i september 2008, gjorde daværende beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen opmærksom på, at det fortsat er okay at være syg, men omgivelserne må ikke bare lade stå til. Sygdom må ikke resultere i udstødelse fra arbejdsmarkedet, og det er tit resultatet, hvis en person har været sygemeldt i mere end tre måneder.

Både DI og fagbevægelsen har taget godt imod aftalen, og begge parter har gjort et stort arbejde for at informere om, hvordan den skal bruges. Seks LO-forbund har lavet hjemmesiden www.sygeguide.dk, hvor både tillidsrepræsentanter og sygemeldte medlemmer kan læse, hvordan de skal forholde sig.

DI har i både nyhedsbreve og artikler fortalt medlemmerne, hvordan de skal bruge aftalen, og på den del af DIs hjemmeside, som kun medlemmer har adgang til, kan arbejdsgiverne få mere vejledning.

- Det handler jo om at hjælpe virksomhederne med at få medarbejderne hurtigt tilbage efter sygdom og sørge for forebyggelse, så medarbejderne ikke bliver syge, siger

chefkonsulent Thomas Qvortrup, DI.

Han fremhæver, at et af elementerne i at begrænse sygefraværet er god ledelse, for ved at arbejde med ledelse gør man folk glade for at gå på arbejde.

Han fremhæver også, at rigtig mange medlemsvirksomheder i forvejen gør en stor indsats for at få de syge hurtigere tilbage. Det er ikke kun af menneskelige hensyn.

- Selve sygefraværet er dyrt, så der er rigtig mange penge at spare ved at få folk hurtigt tilbage, nævner han.

Mange virksomheder har allerede samtaler med syge medarbejdere, inden der er gået fire uger.

- Vi har kun oplevet ganske få virksomheder, der har brug for hjælp til dette, siger han.

Hidtil mener han heller ikke, at virksomhederne har haft problemer med mulighedserklæringerne, der betyder, at der skal laves en individuel vurdering af, hvilke skånehensyn der skal tages for at en medarbejder, der er syg i længere tid, kan vende tilbage til arbejdspladsen og bruge en del af sin arbejdssevne.

- Det er jo forskellige fra virksomhed til virksomhed og afhænger meget af jobfunktionen, understreger han og tilføjer, at selv om hensigten er at skabe dialog om sygdom og fravær, er det stadig forbudt for arbejdsgiveren at spørge en sygemeldt, hvad han/hun fejler. ➤

CENTRALE FORSLAG I AFTALEN:

- Arbejdsgiverne skal senest i fjerde sygeuge holde samtale med medarbejdere, der er sygemeldt. Samtalen skal handle om, hvordan den syge kan fortsætte sit arbejde, og hvad virksomheden kan gøre for at bakke op.
- Vejledning til både arbejdsgivere og medarbejdere om mulighederne for at tale om sygdom og arbejdsfastholdelse på arbejdspladsen.
- Jobcenteret skal allerede i 8. sygeuge vurdere, om der er mulighed for delvis raskmelding.
- Jobcenteret skal have mulighed for at give aktiv tilbud til alle sygemeldte – både beskæftigede og ledige. Fx vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik.
- Den nuværende lægeerklæring 'Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed' erstattes af en såkaldt mulighedserklæring. Den nye mulighedserklæring er baseret på dialog mellem arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder om, hvordan den enkelte fortsat kan deltage på arbejdsmarkedet. Landsdækkende kampagne, der udbreder kendskabet til, at mange syge kan have gavn af at gå på arbejde.
- Den nuværende regel om, at kommunerne mister refusion, hvis de ikke holder samtaler med de sygemeldte til tiden, suspenderes i to år. Dermed får kommunerne to år til at vise, at de alligevel formår at holde samtalerne til tiden.



Tidligere indsats

Også LO gør en indsats for at hjælpe forbundene med at vejlede de syge og deres tillidsrepræsentanter om, hvordan aftalen skal bruges.

- Det er udmærket, at der nu kræves en tidligere indsats og gøres øget brug af delvis raskmelding, siger konsulent Christian Sølyst, LO.

Han tilføjer, at det som oftest er bedre at være lidt i gang end bare at gå derhjemme, selv om man ikke er helt rask.

Han har selv holdt møde med tillidsrepræsentanter i flere forbund for at fortælle om de nye muligheder.

Han regner ikke med, at aftalen skaber problemer, men han siger, der er stor interesse for den og stor interesse for, at tillidsrepræsentanterne bliver klædt på til at bruge den.

Han er ikke i tvivl om, at sygefraværet vil falde i den kommende tid. Det gør det altid, når der er økonomisk krise. Han frygter også, at viljen til at tage hånd om de syge og skabe arbejdsmuligheder for dem kan være mindre i en tid, hvor det er nemt at skaffe nye medarbejdere.

Han understreger også, at LO er opmærksom på, om kommunerne aktiverer de sygemeldte rigtigt. I kommunerne kan der være 'refusionstænkning' i at få de syge hurtigt tilbage.

- Vi har sagt til forbundene, at de skal være opmærksomme på, om kommunerne misbruger systemet, siger han. LO har desuden presset på for at få en aftale om, at hele området skal være færdigevalueret om to år.

LÆS MERE

om retningslinjer for sygefravær på www.sygeguide.dk. Arbejdsgivere kan hente hjælp og vejledning på www.DI.dk (kræver adgangskode).

