

De nye sygefraværsregler – hvordan håndteres de i praksis?

Workshop nr. 120 AM 2010

Mandag den 8. november kl. 11.00 – 12.30



Dagens temaer

- Lovgivning
 - Krav om sygesamtalen indenfor 4 uger
 - Fastholdelsesplan
 - Mulighedserklæringen
- Tidlig indsats
 - Særligt fokus på psykiske lidelser
- Speeddating



Lederne er...

- Interesseorganisation og A-kasse for ledere
- Knap 100.000 medlemmer
- Lederne tilbyder blandt andet rådgivning ved kontraktforhandlinger, afskedigelser, lederuddannelse, arbejdsløshedsforsikring, lederudvikling og meget mere til vores medlemmer.
- Gennem målrettet indsats overfor det politiske system gør Lederne dagligt vores indflydelse gældende for at sikre ledernes interesser i forhold til lovgivning og anden offentlig regulering.
- Se mere på www.lederne.dk

CABI er.....

Et landsdækkende videns- og formidlingscenter med fokus på det rummelige arbejdsmarked.

En fagligt uafhængig institution under Beskæftigelsesministeriet. Centrets konsulenter arbejder over hele landet med at indsamle, analysere og formidle viden om forholdene på arbejdsmarkedet i Danmark.

CABI leverer ydelser til ministerier, kommuner, regioner, offentlige og private virksomheder, private jobformidlere, frivillige organisationer, uddannelsesinstitutioner, netværk, presse/medier m.fl.

www.cabiweb.dk

Hvem er I? - præsentation

- Navn
- Titel
- Hvad er du optaget af lige nu?



Hvorfor?

- Det koster **37 milliarder** om året i sygeløn og sygedagpenge
- Hver 4. **vender ikke tilbage** til deres arbejdsplads efter 3 måneders fravær
- Efter 1 års sygefravær **slutter arbejdslivet** for 20 % med en førtidspension
- 1/3 del af sygefraværet skyldes **arbejdsmiljøet**
- Tæt **kontakt til leder** og **hurtigt tilbage** i arbejdet – gerne delvist har vist sig at nedbringe længden af fraværet og gøre tilbagevenden mere stabil



Sygesamtale inden udgangen af 4. sygeuge



- Krav om at arbejdsgiver inden udgangen af 4. sygeuge afholder samtale med medarbejderen
 - Fokus på **tilbagevenden** til arbejdet - fastholdelse
 - Skal primært ske **personligt**, men kan ske over telefonen
 - Samtalens temaer noteres på den blanket/virk.dk der anvendes til anmeldelse af fravær
 - Hvornår er samtalen afholdt
 - Forventes fraværet at være min. 8 uger
 - Er der mulighed for delvis TTA
 - Skal ikke holdes med medarbejdere i opsagt stilling, hvis fratræden sker indenfor 8 uger
 - De kollektive overenskomster kan fastsætte retningslinjer
 - Gulerodsmodel, der bygger på frivillighed (- konsekvens)
 - Trådte i kraft den 4. januar 2010

Hvilke udfordringer og muligheder?

- De lovpligtige spørgsmål – hvad giver de lederne af viden?
- Er de personaleansvarlige klædt på til opgaven om at samtale om svære emner?
- Lovkravet kan være initierende for at alle får det gjort og de rmed får mere øvelse og praksis i virksomhederne omkring det
- Kontakt til ledelsen, men ikke nødvendigvis tæt kontakt!

Hvad siger lederne selv?

- Ny undersøgelse fra Lederpanelet
- 1174 respondenter
- Om fravær generelt
- Om de nye regler og muligheder på fraværsområdet:
4-ugers samtalen, fastholdelsesplanen og
mulighedserklæringen

Hvad siger lederne selv? 4-ugers samtalen

64 % har hørt om 4-ugers samtalen

Heraf svarer:

- 58 %, at 4-ugers samtalen har været anvendt på arbejdspladsen
- 43% at det har medført ændringer af procedurer for fraværssamtaler
- 24%, at det har medført at der holdes flere fraværssamtaler

Hvad siger lederne selv? 4-ugers samtalen

- Stort set alle er i kontakt med sygemeldte medarbejdere – også før 4-ugers reglen
- 4-ugers samtalen har medvirket til at sætte endnu mere fokus på vigtigheden af tidlig dialog, gøre indsatsen mere struktureret og skabe faste rammer

Summedialog

- Er 4 uger overhovedet tidligt nok, hvis sygefraværet skal ses i et samspil med arbejdsmiljøet?
 - Tal med din sidemand om, hvilke fordele og ulemper er der ved lovens 4 ugers fokus?
 - Hvornår er det mest hensigtsmæssigt at holde første fraværssamtale?
 - Hvornår afholdes der på jeres virksomheder fraværssamtaler?

Fastholdelsesplaner



- Fastholdelsesplaner
 - Hvis medarbejderen ikke kan vende tilbage indenfor **8 uger** kan medarbejderen **anmode** arbejdsgiver om at få lavet en plan
 - Kan laves ved 4 ugers samtalen, eller på et hvilket som helst andet tidspunkt i sygeforløbet
 - Formålet er at **drøfte og beskrive mulighederne for fastholdelse** og hurtig tilbagevende i arbejdet – evt. delvist
 - Medarbejderen skal medbringe planen til opfølgningen i Jobcentret, der så vidt muligt skal inddrage planen i sagsbehandlingen
 - OBS! De kollektive overenskomster kan fastsætte retningslinjer.

- Trådte i kraft den **4. januar 2010**

Indhold i en fastholdelsesplan

1. Informationsdata
2. Beskrivelse af nuværende arbejdsfunktioner
3. Beskrivelse af begrænsninger i nuværende funktioner
4. Muligheder for delvis raskmelding
5. Tilpasning af arbejdspladsen
6. Ændrede arbejdsfunktioner/opgaver
7. Særlige hensyn
8. Særlige foranstaltninger/inddragelse af jobcentret
9. Hvornår forventer medarbejderen at vende tilbage
10. Underskrifter

Ny vin eller gammel vin med ny etiket?

- Fastholdelsesplan eller arbejdsmiljø?
- Giver de nye etiketter anledning til forvirring omkring, hvorvidt gamle praksisser nu er smidt væk?
- Hvad kan fastholdelsesplanen byde ind med?

Lederne peger selv på...

- 44% har hørt om **fastholdelsesplanen**
- Ud af dem svarer 17% at den har været anvendt på arbejdspladsen

Heraf:

- mener 66 % i meget høj eller høj grad og 28 % i nogen grad, at det er et godt fastholdelsesredskab
- regner 79 % med at anvende den fremover
- Angiver 66 %, at de selv eller en anden leder har taget initiativ til fastholdelsesplanen. I 5% af tilfældene var det den sygemeldte

”Mulighedserklæringen”



- Mulighedserklæringen afløste 5/10 2009 ”Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed”
 - **Arbejdsgiver skal sammen med medarbejderen udfylde del 1**
 - Hvilke arbejdsrelaterede **funktionsnedsættelser** er der?
 - Hvilke **jobfunktioner** er påvirket?
 - Hvilke jobfunktioner, sammen med øvrige tilpasninger, kan være aktuelle under sygdommen?
 - **Praktiserende læge og patient/medarbejder udfylder del 2**
 - Skønnes arbejdsforholdene efter det anførte **forsvarlige**?
 - Tilrådes **fuldt eller delvist** fravær?
 - Uddybende kommentarer til lægens vurderinger
 - **Varighed**
- Opmærksomhed på, at de tidsfrister virksomheden sætter for aflevering af erklæringen skal være rimelige – lægebesøget skal kunne foregå. Det anbefales at fristen er 14 dage.

Ledernes erfaringer med mulighedserklæringen

- 67% har hørt om mulighedserklæringen

Heraf svarer:

- 52%, at mulighedserklæringen har været anvendt på arbejdspladsen

Samarbejdet omkring mulighedserklæringen

Samarbejdet med sygemeldte

- 72 % godt, 16 % nogenlunde, 11 % dårligt

Samarbejdet med lægen

- 34 % godt, 28 % nogenlunde, 23 % dårligt

Barrierer i forhold til anvendelse af mulighedserklæringen

- | | |
|---|------|
| • Svært at finde ud af hvad den skal indeholde | 30 % |
| • Behov for en anden type lægeerklæring | 18 % |
| • Svært at nå til enighed om fælles løsning | 16 % |
| • Svært at forstå hvad lægen skriver i del 2 | 15 % |
| • For tidskrævende | 12 % |
| • Medarbejderen ønskede ikke at deltage | 11 % |
| • Svært at tale med medarbejderen om situationen | 9 % |
| • Vil ikke forstyrre den sygemeldte medarbejder mere end højst nødvendigt | 6 % |
| • Andet | 28 % |

"Andet"

Om samarbejdet med medarbejderen:

"Den er total ubrugbar hvis medarbejderen ikke ønsker at deltage"

"Det kan indledningsvist opfattes som et tillidsbrud over for medarbejderen, men når den forklares virker den bedre"

"Andet"

At der ikke er barrierer:

"Ingen barrierer"

"Det foregår i en god tone om fælles mål"

"Andet"

At lægerne ikke samarbejder:

"Lægerne samarbejder ikke"

"Lægen ser leder og virksomhed som modspiller frem for medspiller"

"Det var svært for medarbejderen at få lægen til at få lægen til at udfylde i ordentlig tid"

Attest jungle?

- Attest jungle – hvilken attest til hvilket behov?
- Virksomhedernes behov for attester på sygefravær – er det et udslag for kontrolbehov eller reelt behov?
- Hvordan sikrer I på virksomhederne, at lægen har den viden, der skal til for at vurdere aktivitetsniveauet?

Den nyeste viden om psykisk sårbarhed og arbejdsmarkedet

- Det psykiske arbejdsmiljø er årsag til ca. 25% af sygefraværet!



Viden om konkret psykisk sårbarhed

- Stress (omkring 50% vil opleve stress)
 - Stress er noget vi oplever i en given situation. Men alvoren i stressen afhænger af hvor hyppigt eller langvarigt vi oplever stressende situationer.
 - Stress er ikke en lidelse men en tilstand
 - Den sunde stress er kortvarig, den usunde er gentagen, vedvarende eller kronisk
 - Stress kan ubehandlet føre til depression
- Depression (15% af befolkningen vil rammes)
 - Depression er en almindelig psykisk lidelse, som kendetegnes ved nedtrykthed, tab af interesse eller glæde, skyldfølelse eller lav selvværd, forstyrret søvn eller appetit, lavt energiforbrug og dårlig koncentration. Disse problemer kan blive kroniske eller tilbagevendende og føre til betydelige indvirkninger i et individs evne til at tage sig af hans eller hendes daglige ansvar
- Angst (20% vil rammes)

Ny guide til virksomheder om psykisk lidelser og arbejdsmarkedet

- Udarbejdet af Discus med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Webaseret guide: www.tidlig-aktiv-indsats.dk
 - Fakta om erfaringer
 - Myter og realiteter om psykisk lidelse
 - Tidlig aktiv virksomhedsindsats
 - At gøre virksomheden klar

Hvidbog om mentalt helbred og arbejdsmarkedet

De virksomhedsrelevante anbefalinger omkring **forebyggelse** er;

- Virksomhedspolitik om sygefravær og tilbagevenden på det generelle plan
- Skab en god kultur på arbejdspladsen
- Sæt fokus på den forebyggende indsats så snart en medarbejder viser tegn på mentale helbredsproblemer

Hvidbog om mentalt helbred og arbejdsmarkedet

Anbefalinger til når den sygemeldte vender **tilbage til arbejdet** er;

- Tilpasninger af arbejdet. Opgaver, arbejdstid, kontakt til kunder etc.
- Social reintegration (genindlemmelse på arbejdspladsen) skal have opmærksomhed, da det har betydning for alle på arbejdspladsen

Hvidbog om mentalt helbred og arbejdsmarkedet

Anbefalinger til hvad virksomheden kan gøre i **samarbejde med andre**, ex Jobcentret er;

- Koordineret indsats hvor alle relevante parter inddrages
- Undersøg hvordan den enkeltes funktioner er påvirket i forhold til forskellige typer af arbejdsopgaver
- Vejledning og samarbejde omkring udfordringen ved at vende tilbage i arbejdet

Hvad viser Ledernes nye undersøgelse om dette?

- Kun ganske få ledere giver udtryk for, at det er tabu at tale om sygdom og fravær på deres arbejdsplads
- Der anvendes i stigende grad deltidssyge- og raskmeldinger samt arbejdstilpasninger
- Det ændrede sygdomsparadigme er ved at slå godt igennem
- Lederne oplever det som en større udfordring at håndtere sygemeldte medarbejdere med psykiske frem for fysiske
- Der er behov for mere viden og best practices omkring, hvordan dette bedst gøres

Ledernes undersøgelse

- Lederne efterlyser mere og bedre samarbejde i forhold til fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.....
- Særligt blandt læger med også med kommunen/ jobcentret

Speeddating

Lovgivning, krav og muligheder sammenholdt med fokus på den øgede psykiske sårbarhed på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmiljøet er en faktor, hvor ser I udfordringer og muligheder?



Tak for nu

Arbejdsmiljøet er vigtigt, hvis der skal sættes fokus på, hvad der skaber sygefraværet og dermed sikre en indsats, der går efter at udgå frem for at slukke ilden, når den er opstået.

Besøg CABI på standen for mere dialog!