

Ny lov om obligatoriske sygesamtaler - fokus på fraværspolitikken

Folketinget har vedtaget en række ændringer af sygedagpengeloven og loven om en aktiv beskæftigelsesindsats, som blandt andet sigter på at styrke den tidlige indsats ved sygefravær i erkendelse af, at en tidlig indsats øger den syges chance for at komme tilbage i arbejde. Lovændringerne øger formentlig fokus på skolernes fraværspolitik. Sygesamtaler og fastholdelsesplaner er to centrale elementer, som skolerne kommer til at bruge, når loven træder i kraft 1. januar 2010.

Senest fire uger efter den første sygedag skal arbejdsgiveren afholde en personlig samtale med den sygemeldte. På baggrund af samtalen skal arbejdsgiveren give oplysninger til kommunen – der vil blive tale om få ”ja/nej” oplysninger, som efter planen skal afgives på den eksisterende blanket, som anvendes til anmeldelse af sygefravær.

I den forbindelse er der også vedtaget: ”Lov om digital indberetningsløsning til brug for anmeldelse af sygefravær samt anmodning om refusion af sygedagpenge og dagpenge efter barselloven.” Det vil sige, at der bliver fastsat regler for hvad og hvordan der skal indberettes vedrørende refusion og givetvis også indberetning af referater af samtaler med sygemeldte medarbejdere.

Medarbejderen kan anmode om at få udarbejdet fastholdelsesplan, hvis pågældende ikke forventes at vende tilbage inden otte uger efter første sygedag. Fastholdelsesplanen skal udarbejdes i et samarbejde mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. Medarbejderen kan når som helst i et sygeforløb anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan. Skolen kan dog afslå, at der udarbejdes en fastholdelsesplan, hvis man vurderer, at det ikke er relevant. Det fremgår af loven, at der ved kollektiv overenskomst eller aftale kan fastsættes nærmere retningslinjer for såvel de personlige sygesamtaler som fastholdelsesplanerne. Imidlertid foreligger der på nuværende tidspunkt ikke noget om, hvorvidt sådanne aftaler vil blive indgået på et eller flere af vore overenskomstområder.

Beskæftigelsesministeriet har annonceret, at der vil blive udarbejdet en guide om, hvordan arbejdsgiver og medarbejder bedst kan håndtere sygefravær. Denne lovændring bør give anledning til at se nærmere på skolens sygefraværspolitik. Der er sikkert i forvejen fokus på området – blandt andet som følge af de ændrede vikartilskudsregler; men her er altså endnu en anledning til at få dette noteret i medarbejderhåndbogen.

Med hensyn til sygesamtalerne kunne det være en god ide at nedskrive de procedurer, der følges i forbindelse med sygefravær, således at såvel medarbejdere som ledelse er bevidste om, hvad der skal ske, og hvad der skal tales om i løbet af et længerevarende sygefravær. Det kan fx fremgå af den nedskrevne procedure, hvilke spørgsmål medarbejderen kan forvente at blive stillet.