

*3.4 Sundheds- og beskæftigelsesindsatsen skal spille bedre sammen - Hurtig afklaring og behandling hjælper syge hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet*

- Praktiserende læger tilbydes kurser om stress.
- Større forsøg med tidlig, målrettet og tværfaglig indsats.
- Guide til bedre samarbejde mellem jobcentrene og de praktiserende læger.
- Et analysearbejde om, hvordan indsatserne i beskæftigelses- og sundhedsvæsenet kan koordineres bedre.

#### 4. Lovforslagets indhold

##### 4.1. En tidlig indsats øger syges chance for at komme tilbage i arbejde

En tidlig og aktiv indsats er en central del af det nye fokus på sygefravær. Jo længere tid man er syg, jo større er risikoen for aldrig at komme tilbage til en dagligdag med arbejde igen. Allerede efter tre måneders sygdom stiger risikoen for at ende på førtidspension, og knap hver femte, der har været sygemeldt i et år, ender på førtidspension.

Det har stor betydning for, om den syge kommer tilbage til arbejdspladsen, at arbejdspladsen gør en aktiv indsats for at fastholde kontakten med den syge medarbejder. Også gennem kommunernes indsats er der store muligheder for at mindske sygefraværet, og flere kommuner har allerede vist, at det hjælper at sætte tidligt og aktivt ind.

Når en medarbejder bliver syg, er arbejdspladsen som regel den første, der får det at vide. Arbejdspladsen er dermed som regel også den første, som har mulighed for sammen med den sygemeldte medarbejder at sætte ind. Arbejdspladsen og medarbejderen kender hinanden. Det kan lette den nødvendige løbende dialog mellem medarbejderen og arbejdspladsen om, hvornår og hvordan det er muligt for medarbejderen at vende tilbage til arbejde.

De fleste gange er det ukompliceret, når en medarbejder bliver syg. Men nogen gange kan sygeforløb være længere og mere komplicerede, og flere aktører kan blive involveret i opfølgningen. Nogle sygemeldte kan vende tilbage til en hverdag og et arbejdsliv, som er nøjagtig ligesom før, de blev syge. Andre kan vende tilbage til deres arbejdsplads, men ikke til de kendte arbejdsopgaver, mens andre igen må indstille sig på at skifte til en anden arbejdsplads og måske en anden branche.

I komplicerede sygeforløb kan en rundbordssamtale med de involverede aktører være en mulig vej til hurtigt at få afklaret den syges situation. Rundbordssamtalen kan også være et godt redskab i det forebyg-

gende arbejde - fx hvis den syge tidligere har været syg, og der er risiko for, at det udvikler sig til et længere forløb.

Lovforslaget indeholder følgende elementer, der styrker en tidlig indsats:

##### 4.1.1 Arbejdsgiveren skal inden fire uger holde samtale med medarbejdere, der er syge, og efter behov udarbejde en fastholdelsesplan

Når en medarbejder bliver syg, er det vigtigt, at kontakten med virksomheden fortsætter. Det kan være svært, når medarbejderen ikke længere dagligt er på arbejdspladsen.

For at styrke dialogen mellem arbejdsgiver og en syg medarbejder foreslås det, at arbejdsgiveren senest i fjerde sygeuge skal holde en samtale med en medarbejder, der er sygemeldt. Samtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Hvis den sygemeldte ikke deltager i samtalen, har det ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge. På baggrund af samtalen skal arbejdsgiveren svare på nogle få spørgsmål, herunder om sygemeldingen forventes at vare mere end otte uger. Svarene skal videregives til kommunen samtidigt med anmeldelsen af sygefraværet, og skal give kommunen en indikation af, om den syge medarbejder har brug for en særlig indsats, fx fordi der er risiko for at miste arbejdsevnen.

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke forventes at kunne vende tilbage inden for otte sygeuger, kan medarbejderen anmode om, at arbejdsgiveren og medarbejderen sammen udarbejder en fastholdelsesplan for, hvordan medarbejderen hurtigst muligt kan vende tilbage til arbejdspladsen - helt eller delvist. Arbejdsgiveren kan afslå at udarbejde en fastholdelsesplan, hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er behov for det. Sygemeldte medarbejdere med en fastholdelsesplan skal tage den med til den første samtale hos kommunen, så kommunen kan bruge oplysningerne i den videre indsats. Hvis arbejdsgiveren og den syge medarbejder ikke har udarbejdet en fastholdelsesplan, kan kommunen opfordre den syge medarbejder til at få udarbejdet en fastholdelsesplan sammen med sin arbejdsgiver.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 1.

##### 4.1.2 A-kasser skal medvirke i sygeopfølgningen over for syge forsikrede ledige

Syge ledige står mere alene med deres sygefravær end sygemeldte beskæftigede. Ledige er ikke tilknyttet en virksomhed, der kan følge tidligt op på sygefraværet og sikre, at de bevarer deres tilknytning til arbejdsmarkedet.