

# **NYE REGLER I SYGEDAGPENGELOVEN**

**Charlotte Vester, Underdirektør  
Dansk Erhverv**

**Kate Sørensen, Socialrådgiver  
Træ-Industri-Byg Region Sjælland**

# Dagen i dag - fokus på ændringer, der involverer arbejdspladserne

Charlotte Vester

- ▣ Mulighedserklæring
- ▣ Læge erklæring
- ▣ Sygefraværssamtale på arbejdsplads

Kate Sørensen

- ▣ Fastholdelsesplan
- ▣ Jobcentrets kontakt til arbejdsplads
- ▣ Aktiviteter og refusionssatser
- ▣ **NB! Aftale bestemmelser (OK), ledelses ret mv. lever uændret videre**

# Afgørende nyt?

## ▣ Året 2005

- ▣ Ny visitations- og opfølgingsmodel i kommunerne
- ▣ Fokus på delvis sygemelding og fastholdelse eller gradvis tilbagevenden til job
- ▣ Nye læge erklæringer
- ▣ Bedre kommunal koordinering
- ▣ Kommunal opfølgning kan varetages af andre
- ▣ Skærpede regler for refusion til kommunerne

## ▣ Året 2009 / 2010

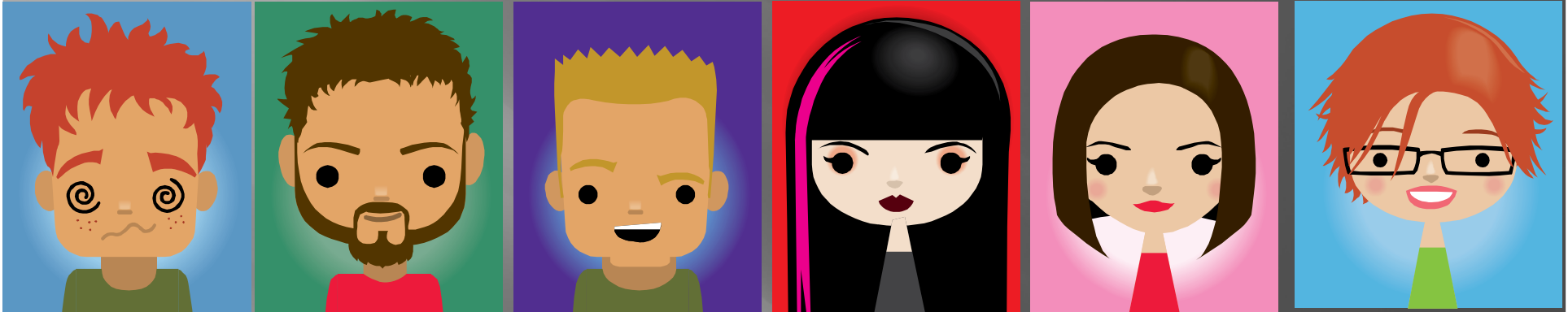
- ▣ Ny match model og opfølgingsmodel i kommunerne
- ▣ Fokus på delvis sygemelding og fastholdelse eller gradvis tilbagevenden til job
- ▣ Ny mulighedserklæring
- ▣ Større mulighed for at bruge private aktører
- ▣ Omlægning af refusionsreglerne

Intet nyt i behovet for indsats .....bortset fra, at de seneste tal tyder på et fald i langvarigt fravær

Intet afgørende nyt i metoder

Der er behov for at inddrage nye samarbejdsparterne og nye samarbejdsformer – vi har et bud! .....i det omfang tiden tillader det.

**Forskellige "patienter"  
Samme behandling**



**Lille / Stor virksomhed**

**Med / uden HR afdeling**

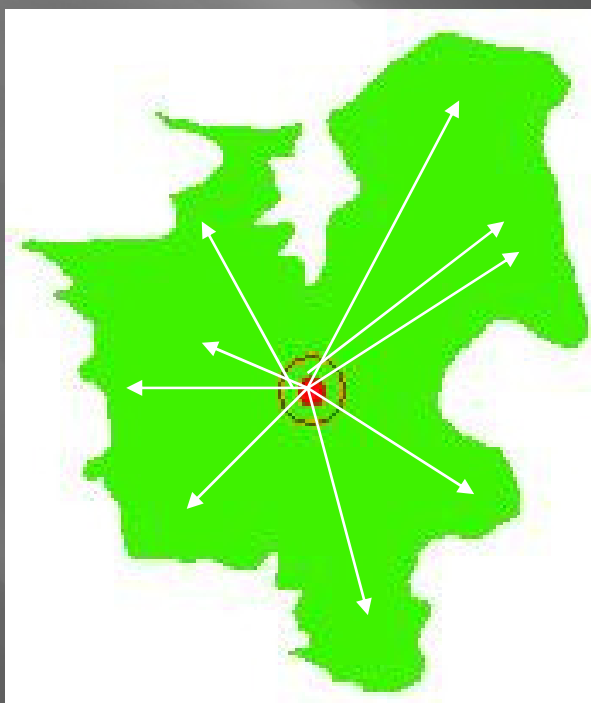
**Timelønnet / funktionær ansat**

**Offentlig / privat**

**Industri / Handel / Byggeri .....osv.**

# Ny lovgivning ændrer ikke ved .....

- ▣ Kontakt skal ske til eller fra det job center, hvor arbejdstager bor
- ▣ Sagsbehandler – afhængig af arbejdstagers cpr. nr.



# Jobcentrets kontakt til virksomhed

- ▣ § 15 stk. 7
- ▣ 1. opfølgningssamtale senest i 8. syge uge.  
Kontakt til arbejdspladsen - dialog om arbejdspladsens mulighed for at tage den sygemeldte helt eller gradvist tilbage.
- ▣ vejlede virksomheden og den sygemeldte om mulighederne for støtte til arbejdsfastholdelse efter beskæftigelseslovgivningen.
- ▣ Henvise til muligheden for, at arbejdspladsen kan inddrage **arbejds miljørådgivere** eller andre.

## Fastholdelsesplan (§ 7b)

- ▣ Sygemeldt medarbejder kan – på et hvilket som helst tidspunkt – anmode om, at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis pågældende ikke forventer at kunne vende tilbage til arbejdet inden for 8 uger efter første sygedag
- ▣ Udarbejdes af medarbejder og arbejdsgiver i fællesskab
- ▣ Arbejdsgiver kan afslå, at udarbejde en fastholdelsesplan.
- ▣ Der kan ved kollektiv OK eller aftale fastsættes retningslinjer for udarbejdelse af fastholdelsesplanen.

*DILEMMA – Jobcentret skal opfordre borgeren til, at anmode arbejdsgiver om en fastholdelsesplan ...men arbejdsgiver kan sige "Nej tak".  
Spørgsmålet er også – er planen juridisk bindende?*

# Aktiv sygemelding

- ▣ Tilbud om vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats til alle sygemeldte uanset, hvilken ydelse de modtager.
- ▣ 1. valg – mulighed for delvis raskmelding
- ▣ Virksomhedspraktik på egen arbejdsplads
- ▣ Træning af fysisk og psykisk helbred, daghøjskole, coaching, virksomhedspraktik eller andet
- ▣ Krav – mindst 10 timer om ugen
- ▣ Mentor støtte .....også fra eksterne konsulenter.
- ▣ Der er pligt til deltagelse i aktiviteter for at modtage sygedagpenge  
Fritagelse – pga. lidelsen / lægefaglig vurdering

# Refusionssatser

- ▣ Fortsat 0 % i statsrefusion efter 52 ugers sygdom.
- ▣ 9. til 52. uge 35 % statsrefusion medmindre
- ▣ Nedsat arbejdstid / deltagelse i aktive tilbud – da 65 % statsrefusion
- ▣ Refusion 65 % i indtil 13 uger efter at arbejdsgiver har oplyst, at der ikke kan ske gradvis tilbagevenden til arbejdet.

Tilskyndelsen til, at presse på for genoptagelse af arbejdet på nedsat tid, vil være meget stort.

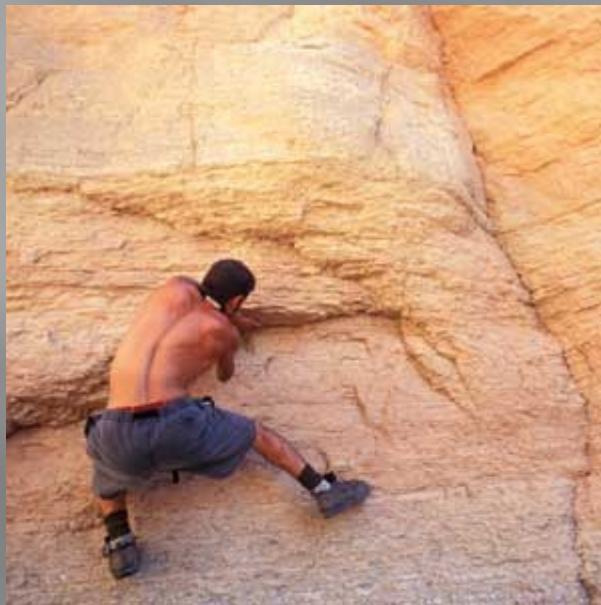
# Borgere betaler med mistet forsørgelsesgrundlag, hvis Kommunen ikke lever op til loven

- ❑ 158-09. Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt, at det var særdeles kritisabelt, at kommunen ikke havde anvendt arbejdsevne metoden rettidigt forud for varighedsbegrænsningens indtræden, som foreskrevet i reglerne, så der kunne træffes rettidig afgørelse om forlængelse.
- ❑ Erstatning for eventuelt økonomisk tab som følge af manglerne ved sagsbehandlingen hørte under domstolene.

# Eksempel

## Nye samarbejdsformer / partnere

### TVÆRFAGLIG RÅDGVNING DER VIRKER



#### Hvem er CAF

Vores baggrund er mange års erfaring med at kombinere socialfaglig ekspertise med viden om arbejdspladsen og lægefaglig/ergonomisk/arbejdspsykologisk viden i det konkrete samarbejde med ansatte og virksomheder.

**CAF er tilknyttet Region Hovedstaden ved Arbejdsmedicinsk klinik i Hillerød og fungerer som indtægtsdækket virksomhed.**

Alt efter situationens karakter inddrages CAFs faglige kompetencer, samt eksternt tilknyttede konsulenter.