

Barrierer i forbindelse med brugen af delvise sygemeldinger

Udarbejdet af Karen Il Wol Knudsen for
Koordinationsudvalget i Høje-Taastrup Kommune
Marts 2004

Indholdsfortegnelse

FORORD	4
Virksomhedsledere og personalekonsulenter.....	4
Tillidsrepræsentanter	5
Interesseorganisationer	5
Praktiserende læger.....	5
Kommunens sagsbehandlere	5
UNDERSØGELSENS HOVEDKONKLUSIONER OG ANBEFALINGER.....	6
INDLEDNING	9
<i>Det danske sygefravær.....</i>	9
Langvarig sygdom medfører risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet.....	9
Delvise syge- og delvis raskmelding.....	9
<i>Få benytter delvise sygemeldinger</i>	11
<i>Opbygning af rapporten</i>	11
KAPITEL 1 MANGLENDE KENDSKAB UDGØR DEN STØRSTE BARRIERE.....	13
<i>Medarbejdere mangler viden om delvise sygemeldinger</i>	13
<i>Arbejdsgivernes viden og holdning er afgørende.....</i>	14
<i>Lægen spiller en vigtig rolle</i>	15
<i>Tillidsrepræsentanter som katalysator for delvise sygemeldinger.....</i>	16
<i>Høje-Taastrup Kommunes rolle.....</i>	17
Opfølgningsgruppen varetager informationsdelen.....	17
Kommunen mere udfarende?.....	18
<i>Opsamling.....</i>	19
KAPITEL 2 FORESTILLINGER OM SYGDOM OG RASKHED.....	20
<i>Kulturel opfattelse af sygdom udgør barriere.....</i>	20
Sygdommens karakter.....	20
<i>Manglende interesse for ordningen blandt sygemeldte.....</i>	21
<i>Opsamling.....</i>	22
KAPITEL 3 BARRIERER PÅ ARBEJDSPLADSEN	24
<i>Virksomhedens størrelse er afgørende.....</i>	24
Lettere for større virksomheder	25
<i>Flere delvise sygemeldinger i videnstunge fremfor ufaglærte jobs.....</i>	26
<i>Vikar fremfor delvis syg medarbejder</i>	27
<i>Det økonomiske aspekt</i>	28
<i>Kollegaerne spiller en rolle</i>	29

Kollegaerne skal løbe hurtigere	29
Arbejds miljøet har betydning for rummeligheden	30
Større forståelse for fysiske lidelser	31
Kollegaer kan indvirke positivt på brugen af delvise sygemeldinger	32
<i>Manglende justering af arbejdsopgaver</i>	33
<i>Åbenhed og tidlig opfølgning ved sygdom</i>	34
<i>Opsamling</i>	34
KAPITEL 4 SAMARBEJDET MELLEM AKTØRERNE	36
De faglige organisationer	36
Virksomhederne	36
Lægerne	37
<i>Opsamling</i>	37
KAPITEL 5 HVORDAN ØGES BRUGEN AF DE DELVISE SYGEMELDINGER.....	39
<i>Udbred kendskabet til ordningen</i>	39
Informationsfolder	39
Kommunal "hotline"	40
<i>Åbenhed – gennem sygefraværspolitik</i>	40
<i>Rundbordsamtaler</i>	40
<i>Tænk kreativt</i>	41
KAPITEL 6 KONKLUSION	42
<i>Manglende kendskab en af de største barrierer</i>	42
<i>Medarbejdernes motivation</i>	43
<i>Forhold på arbejdspladsen</i>	43
<i>Forbedret samarbejde efterlyses</i>	44
<i>Det rummelige arbejdsmarkeds dilemma er en barriere</i>	45
UNDERSØGELSENS METODIK.....	46
Virksomhedsledere og personalekonsulenter.....	46
Tillidsrepræsentanter	46
Interesseorganisationer	47
Praktiserende læger.....	47
Kommunens sagsbehandlere	47
LITTERATUR	49

Forord

Koordinationsudvalget i Høje-Taastrup Kommune har som led i arbejdet for et mere rummeligt arbejdsmarked sat fokus på sygefraværet. Undersøgelser peger på, at det er meget vigtigt, at medarbejdere med længerevarende sygefravær fastholdes på arbejdspladsen, for at undgå at sygdomsforløbet ender med afskedigelse af den sygemeldte og i værste fald permanent udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Ordningerne delvis sygemelding og delvis raskmelding er redskaber, der kan bruges i forbindelse med at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen. Med en aftale om en delvis syge-/raskmelding kan medarbejderen hurtigere vende tilbage til arbejdspladsen, da vedkommende ikke behøver at vente på, at han eller hun er blevet fuldstændig rask. Da anvendelsen af disse ordninger ikke er særlig udbredt, er der noget, der tyder på, at der er nogle problemer forbundet med at anvende disse ordninger.

Regeringen har i løbet af det seneste år sat sygefraværet på dagsordenen, og har i forbindelse hermed givet udtryk for, at de gerne ser de delvise sygemeldinger anvendt i større udstrækning.

Koordinationsudvalget i Høje-Taastrup Kommune ser ligeledes gerne, at anvendelsen af delvise sygemeldinger øges som alternativ til fuldtidssygemeldinger. Det er på denne baggrund, at udvalget har besluttet at iværksætte denne afdækning af barrierer i forbindelse med brugen af de delvise sygemeldinger.

Barriereafdækningen består af en kvalitativ interviewundersøgelse med repræsentanter for de forskellige aktører, der involveres, når en medarbejder bliver sygemeldt, nemlig virksomhedsledere, personalemedarbejdere, tillidsrepræsentanter, interesseorganisationer, kommunens sagsbehandlere samt læger. Denne rapport er således baseret på analysen af 14 interview med i alt 18 personer. De interviewede er:

Virksomhedsledere og personalekonsulenter

Helle Psilander, administrationschef, Service Center Kunde, Post Danmark

Mai-Britt Christensen, personalekonsulent, Service Center Kunde, Post Danmark

Bjarne Lohse, personaleadministrationschef i TDC Mobil
Agnete Kjellberg Ishøy, personalekonsulent i TDC Mobil
Hanne Johannesen, leder i Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje.
Therese Rasmussen, personalechef, Danske Fragtmænd A/S
Bente Hansen, administrator, Danske Fragtmænd A/S

Tillidsrepræsentanter

Britt Josefsen, fællestillidsrepræsentant for medarbejderne i Høje-Taastrup Kommunes Hjemmepleje
Helle Møller Jensen, fællestillidsrepræsentant for sygeplejerskerne på KAS Glostrup

Interesseorganisationer

Mette Breslau, konsulent Dansk Handel & Service
Susanne Jensen, konsulent i Dansk Handel & Service
Magbule Züfer, kasserer i KAD Vestegnens A-kasse
Frank Petersen, sagsbehandler, SID Taastrup Afdeling

Praktiserende læger

Anne-Mette Norgreen, praktiserende læge
Bo Gerdes, praktiserende læge.
Morten Randløv-Andersen, praktiserende læge

Kommunens sagsbehandlere

Jytte Grønbech, sagsbehandler i opfølgingsgruppen i Høje-Taastrup Kommune
Irene Nielsen, sagsbehandler i udbetalingsgruppen i Høje-Taastrup Kommune

Undersøgelsens hovedkonklusioner og anbefalinger

Der er ingen tvivl om, at der er forskellige barrierer knyttet til anvendelsen af delvise sygemeldinger, men samtidigt viser denne undersøgelse også, at de involverede parter generelt er meget begejstrede for ordningen, og gerne så den anvendt i større udstrækning. Man kan derfor sige, at der må være et stort potentiale i forhold til at udbrede anvendelsen af de delvise sygemeldinger. I nedenstående gennemgås resultaterne af interviewundersøgelsen, og her samles kort op på de barrierer, der er knyttet til brugen af delvise sygemeldinger, samt bud på hvad der skal til, for at øge anvendelsen af de delvise sygemeldinger.

I interviewene peges gennemgående på, at manglende kendskab til de delvise sygemeldinger netop udgør en af de allerstørste barrierer i forhold til anvendelsen af disse. For at få flere til at anvende de delvise sygemeldinger, er der behov for en bred indsats, hvor såvel kommunen, lægerne, tillidsrepræsentanterne og særligt arbejdsgiverne informerer den sygemeldte om ordningen.

Der er forskellige faktorer, der spiller ind på medarbejderens beslutning om at vende tilbage med en delvis sygemelding. Nogle af de faktorer, der gør sig gældende, er medarbejderens individuelle forestilling om sygdom og raskhed - fx en holdning om, at når man vender tilbage på arbejdet, skal det også være på fuld tid – hvilket kan udgøre en barriere for brugen af ordningen. Sådanne holdninger kan dog påvirkes gennem en ændring af arbejdspladskulturen.

Interviewundersøgelsen peger på, at der i forbindelse med arbejdspladsen er forhold, der kan udgøre barrierer for brugen af delvise sygemeldinger. Et forhold der er af betydning, er virksomhedens størrelse. Det viser sig at større virksomheder benytter ordningen oftere end små virksomheder.

Et andet forhold, er typen af job og jobfunktion. Undersøgelsen giver en indikation af, at det er lettere at bruge en delvis sygemelding i forbindelse med videnstunge eller specialiserede jobfunktioner, fremfor i ufaglærte job. Dette hænger sammen med det

økonomiske aspekt – i meget videnstunge eller specialiserede jobfunktioner tager det lang tid og er det meget dyrt at oplære en vikar.

Omvendt kan det siges, at virksomhederne ofte foretrækker at ansætte en fuldtidsvikar i et job hvor den sygemeldte er let at erstatte. Her vil virksomhederne se det som en økonomisk ulempe at benytte en delvis sygemelding.

Kollegaerne kan indvirke negativt såvel som positivt på brugen af delvise sygemeldinger. Hvis brugen af en delvis sygemelding betyder, at kollegaerne skal tage en ekstra tørn, kan det være en barriere herfor. Omvendt kan et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen og gode kollegaer, der fx har haft kontakt til den sygemeldte undervejs i sygdomsforløbet, have en positiv indvirkning på den sygemeldte medarbejders lyst til at vende tilbage med en delvis sygemelding.

I undersøgelsen peges på et behov for et forbedret samarbejde mellem de involverede aktører. Det ville kunne gøre det lettere at anvende de delvise sygemeldinger. Virksomhederne og interesseorganisationerne ønsker at styrke samarbejdet med kommunen, og der efterlyses et tættere samarbejde med lægerne, som har stor betydning for om det lader sig gøre at lave en aftale om en delvis sygemelding.

På baggrund af interviewene gives der i slutningen af rapporten anbefalinger til hvorledes man kan øge anvendelsen af de delvise sygemeldinger:

- Udbred kendskabet til delvise sygemeldinger, fx gennem en kampagne på virksomheder.
- Informationsfolder sendes tidligt ud til sygemeldte medarbejdere/borgere, evt via lægerne.
- Etabler en konsulentfunktion i kommunen, hvor virksomheder kan få råd og vejledning om ordninger ved sygefravær – en slags kommunal ”hotline”.
- Der skal skabes en virksomhedskultur, hvor der åbent kan tales om sygdom. Dette kan evt. ske gennem indførelsen af en sygefraværspolitik
- Der skal afholdes flere rundbordsamtaler

- Tænk kreativt, når det handler om at finde anvendelsesmuligheder for de delvise sygemeldinger.

Indledning

Det danske sygefravær

De seneste år har der været en klar tendens til en stigning i det danske sygefravær. Det samlede danske sygefravær svarer nu til, at 142.000 fuldtidsansatte er væk fra arbejdet hele året, så selvom det danske sygefravær i et internationalt perspektiv er lavt, er der flere gode grunde til, at der de seneste år er sat fokus på sygefraværet.

Det høje sygefravær er forbundet med store økonomiske konsekvenser for virksomhederne, for kommunerne, der udbetaler sygedagpenge samt for staten. Det offentlige udgifter til sygedagpenge var i 2002 ca. 10 mia. kr. mens arbejdsgivernes udgifter til løn under sygdom og sygedagpenge skønnes at ligge på omkring 22 mia. kr. om året. (Beskæftigelsesministeriet 2003).

Langvarig sygdom medfører risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet

Derudover har særligt det langvarige sygefravær betydelige menneskelige, økonomiske og arbejdsmæssige konsekvenser for den enkelte. Undersøgelser peger på, at jo længere sygefravær medarbejdere har, desto større er risikoen for en permanent udstødning fra arbejdsmarkedet, for hvis en medarbejder først har mistet sit job som følge af sygdom, er det meget svært at komme tilbage på arbejdsmarkedet. En nyere undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet dokumenterer, at jo længere en medarbejder er sygemeldt, desto oftere ender den med modtagelse af overførselsindkomst, og næsten en tredjedel af sagerne med en varighed over 52 uger ender med førtidspension (Høgelund et. al. 2003). Det er derfor meget vigtigt, at sygemeldte medarbejderne fastholdes på arbejdspladsen.

Delvise syge- og delvis raskmelding

Et redskab hertil kan være ordningerne delvis syge- og delvis raskmelding¹ (for nemheds skyld anvendes i det følgende begrebet ”delvis sygemelding” som en samlet betegnelse for

¹ Begreberne delvis syge- og delvis raskmelding anvendes generelt i flæng. Der er ikke forskel på ordningerne, andet end at en delvis sygemelding kan anvendes uden man har været sygemeldt på fuld tid (anvendes ofte af gravide), mens en delvis raskmelding anvendes efter en periode med en fuldtidssygemelding.

begge ordningerne). For de fleste sygemeldte personer vil der være tale om en glidende overgang mellem syg og rask – hvad enten der er tale om en kortere eller længere periode. I princippet kan ordningerne bruges efter alle sygdomsforløb, men vil nok være særligt relevante for gruppen af længerevarende syge medarbejdere, da ordningerne gør det muligt at genoptage arbejdet gradvist, i takt med at arbejdsevnen kommer tilbage. Således behøver medarbejderen ikke at vente med at vende tilbage til arbejdet, til han/hun føler sig ”100 pct. rask”. På den måde kan ordningerne medvirke til, at medarbejdere vender hurtigere tilbage til arbejdspladsen, end hvis de skulle afvente en fuldstændig raskmelding. En tidligere tilbagevenden sikrer, at medarbejderen får mulighed for at bevare tilknytningen til det sociale netværk på arbejdspladsen, og gør det lettere at bevare eller evt. genoptræne arbejdsevnen. Delvise sygemeldinger er således et vigtigt redskab til at fastholde langvarigt syge medarbejdere på arbejdspladsen.

Ordningerne delvis syge- og delvis raskmelding

Ved en delvis sygemelding eller delvis raskmelding indgås en aftale mellem virksomheden, den sygemeldte og kommunen om, at den sygemeldte vender tilbage med en reduceret arbejdstid. Arbejdstiden kan optrappes gradvist indtil medarbejderen er tilbage på sin sædvanlige arbejdstid. Med en delvis sygemelding modtager arbejdsgiveren refusion for de timer, medarbejderen fortsat er sygemeldt, såfremt medarbejderen får fuld løn under sygdom. Får medarbejderen ikke løn under sygdom, vil medarbejderen med en delvis sygemelding få løn for de timer vedkommende arbejder og få sygedagpenge for de resterende timer.

Eksempel:

Kirsten er ansat i et større firma. Efter en længere sygeperiode savner Kirsten sine kollegaer og glæder sig til at komme tilbage til arbejdet, men er samtidigt bekymret for, om hun kan klare det. Hendes læge anbefaler hende at starte langsomt op, så kroppen kan følge med. Hendes arbejdsgiver er med på ideen og Kirsten starter op med at arbejde 15 timer om ugen, fordelt på tre dage. Efter seks uger optrappes timetallet til 25 timer om ugen, og efter tre måneder er Kirsten tilbage på fuld tid. Kirsten har fået fuld løn under sin sygdom. Imens modtager arbejdsgiveren sygedagpenge fra kommunen. Da Kirsten vender tilbage med en delvis sygemelding modtager arbejdsgiveren refusion for de timer, Kirsten *ikke* arbejder – dvs. i begyndelsen for 22 timer/ugen og efter seks uger for 12 timer/ugen.

Få benytter delvise sygemeldinger

Ifølge en undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet anvendes delvise sygemeldinger gennemsnitligt i ca. hver femte langvarige sag (over otte ugers varighed) (Høgelund et. al. 2003).

Det er ikke muligt præcist at sige, hvor ofte de delvise sygemeldinger anvendes for borgere bosat i Høje-Taastrup Kommune. Ifølge de sygedagpengeprofiler, der udtrækkes af KMD Essentia (et statistisk redskab, hvorfra der kan trækkes informationer om kommunens sygedagpengesager) har delvise sygemeldinger i 2003 været anvendt i gennemsnitligt seks pct. af alle sygedagpengesager. Dette tal er dog forbundet med stor usikkerhed, da systemet alene kan registrere de personer, der er delvist sygemeldte på den konkrete dato for udtrækningen af informationer. Personer, der har været delvist sygemeldte i en periode, der ligger mellem udtræksdatoerne, vil derfor ikke fremgå af opgørelserne. Ligeledes gælder det for personer, hvor arbejdsgiveren først beder om sygedagpengerefusion, når sagen er afsluttet. Disse personer fremgår heller ikke nødvendigvis af statistikken. Det reelle tal vil derfor være højere end de 6 pct. Selvom dette tal ikke umiddelbart er sammenligneligt med tallet fra Socialforskningsinstituttets undersøgelse, er der stadig grund til at antage, at det vil være muligt at øge anvendelsen af denne ordning.

På baggrund heraf har Koordinationsudvalget besluttet at iværksætte denne barriereafdækning med henblik på i fremtiden at kunne øge anvendelsen af denne ordning. Denne undersøgelse har således to mål, nemlig 1) at afdække hvilke problemer eller barrierer, der er forbundet med anvendelse af ordningen, og 2) hvad der skal til for i fremtiden at få flere til at anvende ordningen.

Opbygning af rapporten

Med udgangspunkt i interviewundersøgelsen, bliver barriererne i forhold til anvendelsen af delvise sygemeldinger i de følgende kapitler diskuteret ud fra forskellige vinkler. Undervejs gives forslag til, hvad der kan gøres for at udbrede anvendelsen af delvise sygemeldinger.

Kapitel 1 omhandler problematikken om det manglende kendskab til de delvise sygemeldinger, der viser sig at være en af de største barrierer. I kapitel 2 diskuteres

forestillinger om sygdom og raskhed. Kapitel 3 omhandler barrierer på arbejdspladsen ud fra forskellige vinkler, herunder diskussion om betydningen af forhold som virksomhedens størrelse, jobtyper og faggrupper, virksomhedens økonomiske aspekt samt betydningen af kollegaerne på arbejdspladsen. Kapitel 4 handler om, at det manglende samarbejde mellem aktørerne kan udgøre en barriere. I kapitel 5 præsenteres de interviewedes forslag til, hvad man kan gøre for at få flere til at benytte de delvise sygemeldinger, og endelig kapitel 6 – konklusion på materialet og anbefalinger til hvordan anvendelsen af delvise sygemeldinger udbredes.

Endelig er der til sidst i rapporten et afsnit, der kort beskriver interviewundersøgelsens metodik.

Kapitel 1 Manglende kendskab udgør den største barriere

Overordnet set giver alle interviewede udtryk for, at en delvis sygemelding er en god ordning, der kan være med til at fastholde medarbejderne og få dem hurtigere tilbage på arbejdspladsen efter sygdom. Der er dog uden tvivl en del problemer forbundet med brugen af ordningen. Den forklaring, der i interviewene oftest og samstemmende gives på, at delvise sygemeldinger ikke anvendes i større udstrækning, og som dermed kan siges at udgøre en af de allerstørste barrierer, er manglende kendskab til ordningen:

"Jeg synes klart, at viden er en af de største barrierer – mere end noget af alt det andet"
(Helle Møller Jensen, fællestillidsrepræsentant for sygeplejerskerne på KAS Glostrup)

De fagforeninger, læger, arbejdsgivere/ledere og kommunale sagsbehandlere, som har deltaget i interviewundersøgelsen, har alle kendskab til ordningen delvise sygemeldinger og fortæller også, at de bruger og/eller opfordrer de (langtids-)sygemeldte til at benytte ordningen².

Medarbejdere mangler viden om delvise sygemeldinger

Det er - måske ikke overraskende - de færreste medarbejdere, der umiddelbart har kendskab til muligheden for at få en delvis sygemelding:

"Jeg tror, at der er mange medarbejdere, der ikke kender ordningerne selv. Der er mange, der tror, at de skal være helt på toppen, inden de starter på arbejde igen, fordi de tror, at de skal være der hele dagen". (Bjarne Lohse, personaleadministrationschef i TDC Mobil).

Bliver en medarbejder langvarigt syg, har vedkommende måske ikke det nødvendige overskud til at sætte sig ind i ordninger og regler, for slet ikke at tale om den energi, der i nogen tilfælde kræves for at oplyse og overbevise sin arbejdsgiver om det fornuftige i at benytte ordningen. For at få sygemeldte medarbejdere til at benytte ordningen, er det derfor en forudsætning, at de overhovedet får at vide, at muligheden for en delvis sygemelding er til stede, og for opbakning til at benytte ordningen. Spørgsmålet er selvfølgelig, hvor denne viden skal komme fra.

² Når de i interviewene taler om de barrierer, der er knyttet til brugen af denne ordning, er det altså ikke ensbetydende med, at de ikke benytter den.

Arbejdsgivernes viden og holdning er afgørende

Det fremgår af interviewene, at i de tilfælde, hvor ordningen anvendes, er det oftest på foranledning af arbejdsgiveren/lederen. Det tyder derfor på, at først og fremmest arbejdsgiverens - eller den nærmeste leders - viden om ordningen er afgørende for, om medarbejderne benytter en delvis sygemelding. I forbindelse hermed siger en leder:

"Det er oftest mig, der foreslår det [en delvis sygemelding], fordi det er ikke i medarbejdernes bevidsthed. Det vil selvfølgelig komme i takt med, at der er flere af deres kollegaer, der benytter sig af sådan en ordning, men det er ikke noget, medarbejderen tænker over (...) de er ikke selv opmærksomme på muligheden omkring en delvis sygemelding." (Hanne Johannesen, leder i Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje).

At det lige er arbejdsgivernes/lederens viden om ordningen, der viser sig så betydningsfuld, er ikke så mærkeligt, idet de jo (sammen med lægen) har den tidligste – og måske også den tætteste kontakt til den sygemeldte medarbejder, og derfor også kan informere om ordningen og stimulere medarbejderen til at overveje denne mulighed. Derudover spiller arbejdsgiveren/lederen en afgørende rolle idet det jo er denne, der i sidste ende skal sige god for, at ordningen kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, mens alle andre aktører (kommunen, læger, tillidsrepræsentant og faglige organisationer) kun kan opfordre til at benytte en delvis sygemelding.

Problemet er dog, at mange arbejdsgivere, ifølge interviewene, meget ofte ikke kender til brugen af delvise sygemeldinger, og derfor ikke opfordrer medarbejdere til at benytte den. Hvis flere fremover skal anvende delvise sygemeldinger, er det derfor centralt, at arbejdsgiverne bliver informeret om ordningen og brugen heraf, og ikke mindst kan se en fordel ved at lade langtidssygemeldte medarbejdere vende tilbage med en delvis sygemelding.

Såfremt arbejdsgiveren eller lederen ikke har kendskab til muligheden for at vende delvist tilbage efter sygdom, forudsætter brugen af ordningen, at andre aktører informerer medarbejderen om ordningen. Det kunne fx være kommunen, der er ansvarlig for sygedagpengeopfølgningen, medarbejderens tillidsrepræsentant på arbejdspladsen eller den praktiserende læge, der undervejs følger patientens forløb indtil denne raskmeldes.

I interviewene gives eksempler på, at medarbejderens tillidsrepræsentant eller læge har informeret om muligheden for en delvis sygemelding og har opfordret medarbejderen til at benytte den.

Lægen spiller en vigtig rolle

Lægerne får meget tidligt kontakt til medarbejderen/patienten i forbindelse med sygemeldingen, og herefter gennem opfølgning på denne. Dermed er det oplagt, at lægen – såfremt hun eller han skønner, at en delvis sygemelding kan anvendes i forbindelse med sygdommen – informerer og taler med patienten om denne mulighed. Et problem kan være at det ikke er alle læger der er opmærksom på at benytte ordningen. På spørgsmålet om, hvorfor antallet af delvise sygemeldinger er så lavt, forklarer en af de interviewede læger, at det kan hænge sammen med, at lægerne måske ikke er så vant til at tænke i delvise sygemeldinger, og derfor ”automatisk” laver en fuldtidssygemelding, hvorfor patienten ikke informeres om ordningen.

I interviewene fortæller lægerne, at de selv er opmærksomme på at ordningen eksisterer. De synes, at ordningen er god og anbefaler den gerne til patienterne i de tilfælde, hvor det kunne være relevant:

Jeg bruger mest ordningen til patienter, der har været langtidssygemeldt pga. et eller andet psykisk. Så synes jeg, at det er en god måde at komme i gang igen. Fordi det er svært for dem at starte op med fuldtid, fordi der også tit er bekymringer for, om der nu bliver taget godt imod dem igen, og om de kan klare det osv. Så synes jeg, det er en god måde at gøre det på.” (Anne-Mette Norgreen, praktiserende læge)

Lægerne spiller en afgørende rolle, idet de kan afklare, om det er i orden, at patienten starter delvist op. At lægen ”giver grønt lys” for at vende tilbage med en delvis sygemelding – eller måske ligefrem anbefaler, at de starter op igen på en delvis sygemelding – kan være af stor betydning for, at medarbejderen føler sig tryk ved og har lyst til at starte op igen efter sygdomsperioden. Lægerne fortæller, at patienterne ofte er positivt indstillet overfor at starte delvist op, hvis lægen bringer dette på banen.

”Ja, jeg synes faktisk, de fleste [patienter] er interesseret i det. Især når vi snakker langvarige sygdomsforløb. Folk der måske har været sygemeldt i tre måneder pga. ondt

i ryggen eller andre belastningsting, de er ret glade for at komme langsomt i gang. Også fordi kroppen alt andet lige - hvis den i tre måneder har holdt pause fra det arbejde, den skal ud og lave igen, - så kan der komme symptomer på de ting igen, når de kommer ud, lige meget hvor meget pause [de har holdt] og hvor meget de er kommet sig oven på det. (...) Jeg har mange yngre patienter, der har mange gener ved bevægeapparatet, og der er det en smadder god ide, at de kommer tilbage – altså hvis man f.eks. er murerarbejdsmand og har haft ondt et eller andet sted i kroppen, at man så ikke skal ud og arbejde otte timer på et stillads og bære ting op og ned, for så får man ondt igen. Så hvis man kan sluses langsomt ind, så anbefaler jeg det." (Morten Randløv-Andersen, praktiserende læge)

Lægerne fortæller at en anden grund til at ordningen benyttes så sjældent er at patienterne vender tilbage til lægen med beskeden om, at arbejdsgiveren ikke var med på ideen. Hvordan arbejdspladsen kan udgøre en barriere diskuteres i et senere afsnit.

Tillidsrepræsentanter som katalysator for delvise sygemeldinger

Som nævnt kan brugen af en delvis sygemelding også komme i stand på foranledning af den sygemeldtes tillidsrepræsentant. I forhold til at bruge de delvise sygemeldinger er tillidsrepræsentanterne vigtige aktører, idet de både kan informere den sygemeldte kollega såvel som arbejdsgiveren/lederen om ordningen og mulighederne for at benytte den. Tillidsrepræsentanten kan være katalysator for at få lavet en konkret aftale om en delvis sygemelding.

Det er således oplagt, at satse på tillidsrepræsentanternes indsats på arbejdspladserne. Begrænsningen er imidlertid, at det langt fra er alle arbejdspladser, der har en tillidsrepræsentant tilknyttet. Størstedelen af den danske arbejdsstyrke er medlem af en faglig organisation, og man kunne derfor tænke sig, at fagforeningerne i højere grad informerede deres medlemmer om ordningen, men da fagforeningerne almindeligvis ikke involveres i et medlems sygeforløb (med mindre, der fx bliver tale om en afskedigelsessag), er det ikke tilstrækkeligt at lade informationen komme herfra. I forhold til i fremtiden at øge anvendelsen af delvise sygemeldinger, er en satsning på øget information fra tillidsrepræsentanter og faglige organisationer derfor ikke løsninger, der kan stå alene, men skal ses som en vigtig brik i samspil med andre aktører.

Høje-Taastrup Kommunes rolle

Når en borger sygemeldes og der skal udbetales sygedagpenge, begynder ”sagen” i kommunens sygedagpengeafsnit, hvor udbetalingsgruppen – som navnet antyder – står for at udbetale sygedagpenge til enten borgeren eller virksomheden. Det er kun i et meget begrænset omfang, at udbetalingsgruppen informerer sygemeldte/virksomhederne om de forskellige ordninger. Informationsdelen varetages derimod af opfølgningsgruppen, der – såfremt borgeren fortsat er sygemeldt – overtager sagen, inden sagen har varet i otte uger.

Ifølge loven har den sygemeldtes hjemkommune pligt til at følge op på sygedagpengesagen efter senest otte uger og herefter hver ottende uge. Formålet med opfølgningen er dels at godtgøre, at den sygemeldte er uarbejdsdygtig, og dermed har ret til at modtage sygedagpenge, og dels at afklare og vurdere forhold, der kan medvirke til, at den sygemeldte kan komme i arbejde igen. I denne forbindelse er det særlig vigtigt at vurdere, om den sygemeldte kan vende tilbage til sin hidtidige arbejdsplads, og om der fx er behov for revalidering.

Opfølgningsgruppen varetager informationsdelen

I Høje-Taastrup kommune er det opfølgningsgruppens sagsbehandlere, der følger op på sygedagpengesagerne og varetager kontakten med de sygemeldte borgere. Når sagen overgår fra udbetalingsgruppen til opfølgningsgruppen, får borgeren tilsendt en informationsfolder, der blandt andet indeholder oplysninger om delvise sygemeldinger. Herudover modtager borgeren en invitation til et informationsmøde, hvor der informeres om sygemeldtes rettigheder og pligter og herunder mulighederne for at få en delvis sygemelding. Den individuelle sygedagpengeopfølgning foregår, afhængigt af sagens karakter, enten pr. telefon eller ved en personlig samtale med en sagsbehandler på rådhuset. Ved disse samtaler er medarbejderne i opfølgningsgruppen generelt opmærksomme på at tale med den sygemeldte borger om fastholdelse og herunder vigtigheden i at holde løbende kontakt til arbejdspladsen. Såfremt sagsbehandleren mener, at en delvis sygemelding kunne være relevant, informeres og opfordres borgeren til at benytte denne ordning.

På den baggrund kan det undre, at medarbejdernes (såvel som de øvrige aktørers) uvidenhed om ordningen eksplicit fremhæves som en af de største barrierer i interviewundersøgelsen. Det kan der være mange forskellige forklaringer på, men da interviewundersøgelsen ikke har indeholdt interview med de sygemeldte selv, er der alene tale om gisninger. En forklaring kunne være, at borgeren får så mange informationer om rettigheder og pligter i henhold til sygedagpengelovgivningen, at informationerne om den delvise sygemelding ”drukner” i mængden. En anden forklaring kan være, at den sygemeldte ikke har overskud til at skulle informere og gå i dialog med sin arbejdsgiver om en delvis sygemelding. At det er vanskeligt at benytte ordningen på grund af sygdommens karakter er endnu en forklaring. I nedenstående citat fortæller medarbejderen fra opfølgingsgruppen om, hvordan det kan udgøre en barriere for at anvende en delvis sygemelding:

”... Der er cancerlidelserne, dem har vi mange af, og det er meget svært, for de [borgere] kan ikke delvist raskmeldes, fordi de går til kemobehandling. De kan faktisk ikke. Og det kan man ikke forlange af dem. Jeg har faktisk kun én solstrålehistorie, hvor hun kunne gå på arbejde, imens hun fik de behandlinger, og kunne holde fri, når hun skulle til behandlinger. Men det kan normalt ikke lade sig gøre, og vi har mange cancersager. Så har vi selvfølgelig mange bevægeapparatlidelser, det er jo den anden meget store gruppe – og vel også den største – og det er også lidt svært, for det kommer så igen an på, hvad det er, og hvad folk har af arbejdsområder.” (Jytte Grønbech, sagsbehandler i opfølgingsgruppen i Høje-Taastrup Kommune).

Når der her tales om, at borgerne med bestemte lidelser har vanskeligt ved at benytte en delvis sygemelding, er det ikke kun på grund af sygdommen alene, men hænger også sammen med barrierer på den sygemeldtes arbejdsplads, hvilket diskuteres i et senere afsnit.

Kommunens rolle

Da interviewene som ovenfor nævnt viser, at en væsentlig barriere er arbejdsgivernes manglende viden om mulighederne for en delvis sygemelding, kunne et tiltag være at lade kommunen have en mere aktiv og udfarende rolle i forhold til virksomhederne. Ifølge interviewene samt tidligere erfaringer er dette også et ønske fra virksomhedernes side. Høje-Taastrup Kommune kunne derfor overveje muligheden for at lade sagsbehandlerne

fra opfølgingsgruppen tage kontakt til sygemeldte borgeres arbejdspladser med henblik på at etablere aftaler om delvise sygemeldinger (og/eller andre aftaler om fastholdelse). Da nogle borgere foretrækker selv at varetage denne kontakt, bør denne kontakt ske efter aftale med borgeren. Ellers kan der være en risiko for, at borgeren føler, at kommunen handler hen over hovedet på vedkommende.

For på et tidligere tidspunkt at informere borgere om mulighederne for en delvis sygemelding, kunne det overvejes, om det vil være muligt at lade medarbejderne i udbetalingsgruppen informere sygemeldte borgere om ordningen, fx ved at det er denne gruppe, der udsender informationsfolderen, hvori der fortælles om en delvis sygemelding. For at øge antallet af delvise sygemeldinger kunne man desuden vælge at sætte særlig fokus på denne ordning i såvel udbetalingsgruppen som opfølgingsgruppen, fx med et temamøde, hvor medarbejderne indbyrdes kan få inspiration og udveksle erfaringer om ordningens anvendelsesmuligheder. Dette kan også være med til at forhindre, at vanetænkning bliver en barriere for anvendelsen af delvise sygemeldinger.

Opsamling

I de ovenstående afsnit er manglende kendskab til delvise sygemeldinger blevet diskuteret ud fra de forskellige aktørers vinkel. I interviewene peges gennemgående på, at manglende kendskab netop udgør en af de allerstørste barrierer i forhold til anvendelsen af delvise sygemeldinger. Samlet set kan man sige, at for at få flere til at anvende de delvise sygemeldinger, er der behov for en bred indsats, hvor alle parter, der har kontakt til den sygemeldte, bør informere om ordningen. Interviewundersøgelsen peger på arbejdsgiveren eller lederen som en særligt vigtig aktør i denne sammenhæng, og der kunne derfor med fordel iværksættes en særlig indsats for at udbrede kendskabet til ordningen overfor denne gruppe.

Kapitel 2 Forestillinger om sygdom og raskhed

En anden af de barrierer, som interviewundersøgelsen peger på i forbindelse med anvendelsen af delvise sygemeldinger, er medarbejdernes egne forestillinger om sygdom og raskhed. I interviewene er der ikke noget, der tyder på, at der findes én gennemgående forestilling hos medarbejderne, der udgør en barriere i forhold til at bruge en delvis sygemelding. Forestillingerne om sygdom og raskhed i relation til arbejdslivet kommer til udtryk på forskellig vis.

Kulturel opfattelse af sygdom udgør barriere

For eksempel fortæller Hanne Johannesen (leder i hjemmeplejen) i interviewet, at hun et par gange har foreslået en lidt ældre medarbejder at vende stille og roligt tilbage ovenpå en alvorlig sygdom, men det er blevet afvist. Disse ældre medarbejders arbejdsmoral betød, at de ikke kunne affinde sig med ”kun” at skulle arbejde på nedsat tid. Når de skulle tilbage efter sygdommen, skulle det være på fuld tid.

Denne opfattelse er meget i tråd med den forestilling om sygdom og raskhed, som læge Bo Gerdes oplever hos nogle af sine patienter, og som han kommer ind på i følgende citat:

”Så er der noget rent kulturelt i det, og det er, hvis patienterne er syge, så føler de, at de er syge. Det vil sige, at halvtid, det er ikke særligt godt, det er folk ikke interesserede i. Folk vil gerne have deres sygdom lidt for sig selv. De er ikke så interesserede i at møde op på en arbejdsplads og være syge på halv tid. Det er ikke noget, der er særligt kulturelt accepteret.” (Bo Gerdes, praktiserende læge).

Det er selvsagt meget vanskeligt at ændre på holdninger og arbejdsmoral, men som det kan ses i et senere kapitel er det dog muligt langsomt at ændre på kulturen på en arbejdsplads, hvilket på længere sigt også ville kunne rykke ved medarbejdernes personlige opfattelse af, hvordan sygdom kan håndteres.

Sygdommens karakter

Sygdommens karakter spiller dog også ind på medarbejdernes lyst til at få en delvis sygemelding. Ifølge Bo Gerdes er det ofte lettere at vende delvist tilbage på arbejdspladsen med en sygdom, der stammer fra en meget konkret hændelse som eksempelvis et

trafikuheld, hvorimod det kan være vanskeligere i forbindelse med en lidelse i bevægeapparatet, for slet ikke at tale om en psykisk lidelse. I interviewene fortælles om, at medarbejdernes ledere og kollegaer ofte har sværere ved at forholde sig til en psykisk lidelse. De interviewede giver dog udtryk for, at så længe der er åbenhed og klare udmeldinger omkring den sygemeldte, så er det nemmere for alle parter at acceptere omstændighederne.

Manglende interesse for ordningen blandt sygemeldte

Nogle af de sygemeldte har slet ikke interesse i at benytte ordningen. I nedenstående citat begrundes den manglende interesse for ordningen i, at det er for hårdt for den sygemeldte:

"(...) vi [har] et kommunalt samarbejde med fysioterapeuterne ude i Hedehusene, hvor vi tilbyder folk 10 ugers deltagelse på rygprojektet derude. Det er rigtig godt. Og det er klart, at hvis borgerne går derude tre gange om ugen, så er de sådan set færdige, når de kommer hjem, sådan rent fysisk. Så har de ikke overskud til at gå på arbejde de to andre dage, det siger de i hvert fald. Men rent faktisk så kunne de jo godt, men igen hvorfor?"

Interviewer: "Prøver du nogen gange at foreslå dem, at de kan starte op de to dage?"

Jytte: "Ja. Jamen borgerne fortæller så om, hvor hårdt det er, det træning derude. Så det mener de ikke, at de kan. Der er da nogle der kan, men jeg hører tit om, hvor hårdt det er." (Jytte Grønbech, sagsbehandler i opfølgingsgruppen i Høje-Taastrup Kommune)

Der er formodentlig ingen – hverken læger, sagsbehandlere eller arbejdsgivere, der har interesse i at presse medarbejdere til at starte hurtigere op, end sygdommen eller helbredet tillader. Ovenstående citat illustrerer dog også en vanskelig situation, hvor sagsbehandleren i nogle tilfælde vurderer, at den sygemeldte borger kunne - og ville have godt af - at starte op med en delvis sygemelding, men hvor den sygemeldte ikke er interesseret. I disse tilfælde ligger der (fortsat) en stor opgave hos sagsbehandlerne om at understrege vigtigheden i at bevare tilknytningen til arbejdspladsen overfor borgeren, og på den måde presse lidt på for at få borgeren til at overveje muligheden for en delvis sygemelding en ekstra gang. Dette kræver også, at sagsbehandleren kan tænke bredt i forhold til ordningens fleksible anvendelsesmuligheder. Så er det ikke utænkeligt, at der i ovenstående eksempel ville kunne findes en løsning med en langsom og skånsom opstart, som borgeren ville være glad for.

I interviewene gives netop eksempler på, at medarbejderne undertiden er blevet presset let til at starte delvist op, og hvor de efterfølgende har været glade for at få det ”kærlige skub bagi”, der skulle til.

Interviewer: ”Er der en risiko for, at delvise sygemeldinger bliver brugt til at presse medarbejderne til at komme hurtigere i gang igen?”

Britt: Det har nogle af dem i mit eget distrikt følt, men det er for det meste de første 8 dage de fornemmer det – men det er nok også fordi de føler, at alle kigger på dem. Så da har de følt det som et pres. Men efter de der 8-14 dage så bliver de glade igen, for det er egentlig meget rart at komme i gang igen. (Britt Josefsen, fællestillidsrepræsentant for medarbejderne i Høje-Taastrup Kommunes Hjemmepleje)

Som ovenstående citat illustrerer, efterlader interviewene samlet set langt fra indtrykket af, at medarbejdernes manglende lyst til at starte delvist op, skulle være en barriere af betydning. Der er tvært imod flere af de interviewede, der netop peger på, at medarbejderne generelt er meget interesserede i at vende delvist tilbage efter en periode med sygdom, og i interviewet med repræsentanterne fra Post Danmarks Service Center Kunde fortæller de om den holdning, de oplever blandt de syge medarbejdere:

Interviewer: ”En anden barriere, som vi er stødt på er, at medarbejderen ikke selv ønsker at vende tilbage, før de er 100 % raske. Er det noget, I er stødt på?”

Mai-Britt + Helle: ”Nej, tværtimod.”

Helle: ”De kommer på arbejde for tidligt, nogen af dem. Nogen har så travlt og siger: ”Jeg kan godt lidt nu”, men så er de helt færdige, fordi de ikke kunne klare så mange timer. Men de vil meget gerne tilbage. De savner også kontakten, de fleste. De går derhjemme og tre måneder er lang tid, og der går de mutters alene.” (Mai-Britt Christensen, personalekonsulent og Helle Psilander, administrationschef i Service Center Kunde, Post Danmark).

Opsamling

Der er forskellige faktorer, der spiller ind på medarbejderens motivation til at vende tilbage med en delvis sygemelding. På baggrund af interviewene tyder det på, at både

medarbejderens individuelle forestilling om sygdom og raskhed, sygdommen karakter, samt kulturen på arbejdspladsen spiller en vigtig rolle i forhold til at benytte delvise sygemeldinger. Samtidigt hermed er det af stor betydning, om der på arbejdspladsen er skabt åbenhed i forhold til at tale om sygdom. Netop barrierer på arbejdspladsen diskuteres i det følgende afsnit.

Kapitel 3 Barrierer på arbejdspladsen

I interviewene nævnes den sygemeldtes arbejdsplads ofte som en barriere i forbindelse med at benytte de delvise sygemeldinger. Fx beretter læger og sagsbehandlere i kommunen og i de faglige organisationer, at det ofte hænder, at de har foreslået den sygemeldte at få en delvis sygemelding, og vedkommende er interesseret i ordningen, men kommer efterfølgende tilbage og fortæller, at det ikke kunne lade sig gøre på arbejdspladsen. Der er dog mange forskellige aspekter i forhold til at se arbejdspladsen som en barriere i forhold til brugen af delvise sygemeldinger. Disse aspekter diskuteres i det følgende. I denne undersøgelse er de interviewede blevet bedt om at forholde sig til de barrierer, de ser i forbindelse med at bruge de delvise sygemeldinger. For en god ordens skyld skal det endnu engang siges, at det ikke er ensbetydende med, at de interviewede personer ikke bruger ordningerne.

Virksomhedens størrelse er afgørende

Et af de forhold, der i interviewene ofte nævnes som væsentligt for, om det er muligt at bruge en delvis sygemelding, er størrelsen på virksomheden. I den forbindelse tyder det på, at de små/mindre virksomheder udgør en barriere, både i forhold til fastholdelse generelt og i forhold til at bruge en delvis sygemelding.

I forbindelse med betydningen af virksomhedens størrelse, siger en af de interviewede læger på spørgsmålet om, hvilke barrierer, der knytter sig til brugen af delvise sygemeldinger:

"(...) det er oftest de store arbejdspladser, som er langt mere rutineret i det [at lave delvise sygemeldinger], og som er vant til at sige, at du kommer bare fra 8-12, og så klarer vi selv resten. Men det ligger måske også i sagens natur, at hvis man har 100 ansatte, så er det nemmere at have to [medarbejdere] på halv kraft, end hvis man har tre ansatte, så er det ikke så nemt, at den ene er på halv kraft. Men det er egentligt der, jeg møder modstanden mest." (Morten Randløv-Andersen, praktiserende læge)

At der er flere barrierer i mindre virksomheder end i større virksomheder, kan forklares ud fra, at små virksomheder enten ikke kender til de forskellige ordninger eller simpelthen ikke har råd til at fastholde en langtidssyg medarbejder. Der peges også på det forhold, at

mindre virksomheder rent organisatorisk har vanskeligere ved at udvise den fleksibilitet, der skal til for at fastholde en medarbejder. Alt andet lige er det for eksempel vanskeligere at omplacere en medarbejder i en lille virksomhed, frem for i en stor, ligesom det på en mindre virksomhed kan være vanskeligere at skabe et fornuftigt indhold i de arbejdsopgaver, som den deltidssygemeldte skal varetage. Endelig kan man forestille sig, at mindre virksomheder umiddelbart er mere sårbare i forhold til udgifter i forbindelse med fastholdelse af en medarbejder, end store virksomheder ville være.

Lettere for større virksomheder

I tråd hermed peges der i interviewene samstemmende på, at store virksomheder har lettere ved at fastholde medarbejdere, og det her er lettere at bruge en delvis sygemelding. Det hænger sammen med, at større virksomheder ofte har en personalemedarbejder eller -afdeling, der kender til de forskellige tiltag, og derfor er bedre til at informere medarbejdere og ledelse om mulighederne for fastholdelse. Der er ligeledes oftere tillidsrepræsentanter på de større virksomheder, og disse forhold er, som tidligere nævnt, vigtige for anvendelsen af delvise sygemeldinger.

Hvis der i en periode skal tages særlige hensyn til en medarbejder, er det ofte noget, der vil kræve en (større eller mindre) ændring i arbejdets organisering. I disse tilfælde har en stor virksomhed ofte lettere ved for eksempel at give medarbejderen andre jobfunktioner i en periode.

Der kan selvfølgelig være særlige jobfunktioner- eller jobtyper, hvor det er vanskeligt at give medarbejderen en delvis sygemelding, men de interviewede ledere (der netop alle kommer fra større virksomheder) giver udtryk for, at det som regel er muligt at finde en løsning, hvis medarbejderen er indstillet på det.

"Der er selvfølgelig situationer, hvor det ikke hænger sammen, hvis f.eks. man kører sammen med andre kollegaer, altså kører man to i bilen, så er det ikke så smart at klokken 12, så skal den ene kørers hjem, når det er lagt an til, at man skal være to om arbejdet. Men alle andre steder, hvor man sidder i grupper, der har jeg aldrig været udsat for, at det er noget problem. Tværtimod synes de gerne, at det er rart at få kollegaen tilbage, så er der for det første en god kollega, der er tilbage efter lang tids

sygdom, og for det andet, så er der også en ekstra hånd til at lave noget." (Bjarne Lohse, personaleadministrationschef i TDC Mobil).

Billedet af, at det især er de større virksomheder, der benytter de delvise sygemeldinger, understøttes af undersøgelsen fra Socialforskningsinstituttet: "Begrænsning af sygefravær og sikring af de sygemeldtes arbejdsmarkedstilknytning" (Boll & Clausen 2003).

Flere delvise sygemeldinger i videnstunge fremfor ufaglærte jobs

Ligesom størrelsen på virksomheden har betydning for anvendelsen af delvise sygemeldinger, ser det også ud til, at spørgsmålet om jobtyper eller jobfunktioner spiller ind. I den forbindelse tyder det på, at det generelt er lettere for en medarbejder at få en delvis sygemelding, hvis hun eller han er ansat som funktionær og/eller er ansat i en videnstung eller specialiseret jobfunktion, frem for i et ufaglært job. At dette skulle gøre sig gældende, understøttes af interviewene med repræsentanterne fra KAD og SID:

"Der er ikke noget økonomisk incitament for arbejdsgiveren til at gøre det [have en medarbejder med en delvis sygemelding] andet end den sociale opfattelse, eller at medarbejderen er dygtig og har noget kompetence." (Frank Petersen, sagsbehandler i SID Taastrup Afdeling)

At det økonomiske aspekt spiller en rolle i forhold til at fastholde en vidensmedarbejder i modsætning til en ufaglært medarbejder, kommer Mette Breslau fra Dansk Handel & Service også ind på. Hun forklarer det sådan her:

"Ja, det er dyrt at lære medarbejdere op. Står du ved sådan noget pluk og pak, så er det måske meget nemt at sætte en vikar ind, men har du en vidensmedarbejder, så vil du måske hellere have vedkommende halvdelen af ugen end en fuldtidsvikar." (Mette Breslau, konsulent Dansk Handel & Service).

Også fra virksomhedernes side, bakkes op om dette synspunkt:

Interviewer: "Det I siger, det er, at I hellere vil fastholde en syg medarbejder end at få en vikar i stedet?"

Helle: "Ja. Men nu skal vi måske også sige, at vi ikke er den type virksomhed, der bare lige kan tage en vikar ind fra gaden. Det kan vi ikke. Det er det alt for svært til, det vi laver. Det kræver lang indøvelse, så det er ikke bare noget, man lige kan gå ind til. Jeg ved ikke, hvis jeg havde en virksomhed, hvor de bare lige skulle lave et eller andet

selvstændigt, jamen så kunne det godt være, at jeg havde en anden holdning. Men det kan de ikke herude, her har de flere måneders oplæring, før at de bare nogenlunde kan klare opgaverne. Så for os er det ikke bare at tage en ind fra gaden." (...)

Interviewer: "Det er altså en motivation for jer som virksomhed til at fastholde medarbejderne?"

Helle: "Ja, helt klart. Det koster mange penge at uddanne nye medarbejdere. Så deri ligger der en forskel fra andre virksomheder." (Helle Psilander, administrationschef i Service Center Kunde, Post Danmark).

Lidt firkantet kan man altså sige, at i virksomheder/jobs, hvor der er tale om ufaglært arbejde, er det i høj grad spørgsmålet om virksomhedens/den nærmeste leders sociale ansvar, der har betydning for, om en sygemeldt medarbejder fastholdes på arbejdspladsen. I disse tilfælde kan man sige, at rummeligheden er meget sårbar, idet den kan være afhængig af en persons sociale engagement og gode vilje. Til forskel herfra har virksomhederne med specialiserede eller videnstunge jobfunktioner – ud over det sociale ansvar – også et mere "kontant" incitament til at fastholde medarbejderen, nemlig den økonomiske fordel i at fastholde den sygemeldte medarbejder fremfor at skulle bruge ressourcer på at oplære en vikar/en ny medarbejder.

Interviewene peger således på, at det økonomiske aspekt spiller en stor rolle for, i hvilket omfang der fra virksomhedens side er interesse og vilje til at anvende delvise sygemeldinger i forbindelse med forskellige faggrupper og jobfunktioner.

Vikar fremfor delvis syg medarbejder

I forlængelse af ovenstående diskussion om faggrupper og jobfunktioners betydning for virksomhedernes anvendelse af delvise sygemeldinger, er spørgsmålet om at virksomhederne i mange tilfælde foretrækker at ansætte en vikar på fuld tid, fremfor at have en medarbejder på en delvis sygemelding. På baggrund af ovenstående tyder det på, at dette især gør sig gældende i forbindelse med jobfunktioner, der forholdsvist let kan overtages af en vikar. At virksomhederne foretrækker en vikar, bringes på bane i flere af interviewene, og kan således siges at udgøre en barriere for at anvende de delvise

sygemeldinger. Denne problematik kommer til udtryk i dette citat, hvor Morten Randløv-Andersen forinden er blevet spurgt om hvilke barrierer, han oplever i forbindelse med anvendelsen af delvise sygemeldinger:

"Men jeg vil sige, at den grund jeg hyppigst hører, det er netop den der med, at man har ansat en anden i et vikariat, mens de har været væk, og man har ikke brug for både at have vikaren på fuld tid og samtidig en halv arbejdskraft, der kommer tilbage. Så man vil egentligt hellere vente på, at folk kan komme tilbage på fuld tid. (...) Det er nemmere for dem at ansætte en fuldtidsvikar og så sige, at så kommer du tilbage, når du er helt rask igen, frem for det der 'halvt og halvt'. (Morten Randløv-Andersen, praktiserende læge)

Også kasserer i KAD Vestegnens A-kasse, Magbule Züfer kender til denne problematik. Hun skønner, at det er op imod 80 pct. af de sygemeldte KAD-medlemmer, der siger, at de gerne ville vende delvist tilbage til arbejdspladsen, men hvor det ikke har været muligt fordi der er i mellemtiden er ansat en fuldtidsvikar.

Når nogle virksomheder foretrækker at have en vikar på fuld tid fremfor at bruge en delvis sygemelding, er det også et spørgsmål om økonomi.

Det økonomiske aspekt

At delvise sygemeldinger ikke bliver brugt i større omfang, forklares gennem flere af interviewene med, at det er et spørgsmål om økonomi. Ser man udelukkende økonomisk på det, kan det nemlig ikke nødvendigvis svare sig for virksomhederne at have en delvis sygemeldt medarbejder. Hvis man har en delvis sygemeldt medarbejder, er der måske stadig arbejde til en medarbejder på fuld tid, og hvis virksomheden alligevel må have en vikar, er der tale om en ekstra omkostning for virksomheden:

"Hvis jeg har en, der er deltidssygemeldt, så bliver det dyrere for mig. Fordi så skal jeg også have en vikar ind samtidigt. Så kan det bedre svare sig for mig at have medarbejderen fuldt sygemeldt og dermed få den fulde dagpengerefusion" (Hanne Johannesen, leder i Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje).

Rummeligheden er altså ikke (altid) gratis. Selvom mange virksomheder gerne vil hjælpe til at fastholde en vellidt medarbejder, er virksomhederne også nødt til at tage hensyn til økonomien. Det kan siges på denne måde:

"Tit er der jo også et økonomisk element i det, fordi man måske har en medarbejder, som har væsentligt nedsat arbejdsevne, og så har man et forhold til vedkommende, en personlig relation, men på den anden side er det jo heller ikke en filantropisk virksomhed, så derfor betyder det jo også noget, om man kan passe det ind i en ordning". (Mette Breslau, konsulent i Dansk Handel & Service)

Der er således en risiko for, at hensynet til økonomien sker på bekostning af rummeligheden. For at gøre det mere attraktivt for virksomhederne at fastholde en sygemeldt medarbejder, er det derfor vigtigt, at andre aktører som eksempelvis kommunen, lægerne eller tillidsrepræsentanterne fokuserer på at finde løsninger, der ikke kun tager hensyn til den sygemeldte medarbejder, men som også, i videst muligt omfang, er en (økonomisk) fordel for virksomheden.

Ligesom det tidligere fremgik, at det økonomiske aspekt kan indvirke positivt på brugen af delvise sygemeldinger i de tilfælde, hvor det vil være meget tidskrævende og/eller omkostningsfyldt at ansætte en vikar, kan økonomien altså også have en negativ effekt på brugen af delvise sygemeldinger og således udgøre en barriere.

Kollegaerne spiller en rolle

En af de faktorer, der i interviewene tales om at være af betydning for anvendelsen af delvise sygemeldinger, er kollegaerne på arbejdspladsen. I den forbindelse ser det ud til, at kollegaerne i nogle tilfælde kan være med til at fremme brugen af delvise sygemeldinger, mens de i andre tilfælde også kan udgøre en barriere for brugen.

Kollegaerne skal løbe hurtigere

At kollegaerne skal tage en ekstra tørn, nævnes som en barriere for at bruge ordningen:

Susanne: "En pointe i den forbindelse, som man skal huske på i hele det der medarbejder-virksomhedssamspil, det er lige præcis, at hvis folk kommer tilbage og er delvist rask/sygemeldt og måske skal aflastes på nogle opgaver i en periode, så betyder det, at de andre medarbejdere skal løbe stærkere" (Susanne Jensen, konsulent i Dansk Handel & Service).

Det kan for eksempel være i en situation, hvor en medarbejder været sygemeldt pga. en lidelse i bevægeapparatet, og vender tilbage med en delvis sygemelding. Her skal der

måske tages særlige skånehensyn til i den første periode, men det betyder samtidigt, at dennes kollegaer skal tage alle de tunge løft. Dette kan betyde, at den sygemeldte – af hensyn til kollegaerne – kan være betænkelig ved at starte delvist op:

Interviewer: "Så det er også blandt kollegaerne, at der er et problem?"

Magbule: "Ja, det er det. Det siger vores medlemmer. Ofte så vælger den syge faktisk at tage mere hensyn til kollegaerne end sig selv."

Interviewer: "Det er fordi, at den syge er bange for, at kollegaerne kommer til at skulle løbe hurtigere?"

Magbule: "Ja. Og dialogen er ikke så god, for den syge er ikke stærk nok til at køre dialogen og sige, at det er fordi, jeg har fået en skavank, men jeg har ret til at være der. De andre, de føler, at hun er her, men ikke på samme vilkår, men får det samme i løn" (Magbule Züfer, kasserer i KAD Vestegnens A-kasse)

Udover at medarbejderen, på grund af kollegaerne, vil være tilbageholdende med en delvis sygemelding, rejses også en anden problematik i citatet ovenfor, nemlig den, at kollegaerne kan finde det urimeligt, at den sygemeldte oppebærer samme løn, samtidigt med at der skal tages særlige hensyn. Det kan være med til at skabe en dårlig stemning på arbejdspladsen og kan betyde, at kollegaerne hverken er særlig velvilligt indstillede overfor anvendelsen af ordningen eller overfor den medarbejder, der er vendt tilbage med en delvis sygemelding. Der kan dog ikke, på baggrund af denne undersøgelse, siges noget om, i hvilken grad det har haft direkte indflydelse på anvendelsen af delvise sygemeldinger.

Arbejds miljøet har betydning for rummeligheden

I interviewet med fællestillidsrepræsentanten fra Glostrup Sygehus, Helle Møller Jensen, peger hun på en central barriere for såvel anvendelsen af delvise sygemeldinger, som for det rummelige arbejdsmarked i det hele taget; at en eventuelt manglende rummelighed fra kollegaernes side hovedsageligt skyldes stress og et stort arbejdspress. Også Frank Petersen fra SID kommer ind på betydningen af arbejdsmiljøet i forhold til kollegaernes holdning:

"Det andet problem - det er jo så det problem, vi kender fra fleksjobbene - det er, at mennesker der går på arbejde i et meget belastet arbejdsmiljø i fire timer og går hjem,

de vil blive stødt væk fra kollegaerne". (Frank Petersen, sagsbehandler i SID Taastrup Afdeling).

I sådanne situationer med et dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen eller i afdelingen, er det erfaringen, at medarbejderne har lavere tolerance og overskud, hvilket gør det vanskeligere at have medarbejdere, der skal tages særlige hensyn til. Dette fænomen kendes også i større målestok fra arbejdsmarkedet generelt. Her er det et velkendt problem, at rummeligheden har særligt svære kår i forbindelse med nedskæringer og fyringer.

Et andet aspekt, der har med kollegaerne at gøre, og som også hænger sammen med arbejdets organisering og barrierer i forhold til forskellige faggrupper (der blev diskuteret i et tidligere afsnit) er, at måden arbejdet er organiseret på, kan spille ind på kollegaernes holdning til brugen af en delvis sygemelding. I det følgende citat tales der om, at aflønningsformen samt den ret barske tone, der til tider kan være blandt de timelønnede medarbejdere, kan udgøre en barriere i forhold til at have medarbejdere på særlige vilkår.

Bente: "Jeg tror også, at det er noget med, at hvis vi [de timelønnede medarbejdere] ikke bliver færdige, så kan vi ikke få lov til at gå. Og hvis du så har en stopklods – som det nogle gange kan blive – så er det jo ham eller hende [den delvist sygemeldte medarbejder], det vil gå ud over konstant. Der tror jeg, at man er mere 'large' på funktionærsiden, fordi der er det bare en ekstra en, man får ind, og så er det det (...)"

Therese: "De er lidt hårdere ved hinanden nede i hallen. Det er mere rå. Sådan opfatter jeg det i hvert fald, men det kan jo være fordi, at jeg ikke er vant til at gå dernede. Det er jo deres facon, hvor vi måske bliver lidt forskrækket over en kommentar, men det er jo ikke noget, de lægger det samme i." (Therese Rasmussen, personalechef og Bente Hansen, administrator, Danske Fragtmænd).

Større forståelse for fysiske lidelser

Generelt er der i interviewene enighed om, at kollegaernes tålmodighed og forståelse overfor en delvis syg medarbejder er størst, når det drejer sig om fysiske lidelser, fremfor hvis der er tale om en psykisk lidelse. Som tidligere nævnt har både ledere og kollegaer typisk sværere ved at forholde sig til de psykiske lidelser. Dog mener de interviewede, at

så længe der er en åbenhed og klare udmeldinger omkring den sygemeldte, så er det nemmere for alle parter at acceptere omstændighederne.

Når en delvis sygemelding overvejes i et tilfælde, hvor det drejer sig om en medarbejder med en psykisk lidelse, er det derfor særligt vigtigt at være opmærksom på at informere ledere og kollegaer og få skabt forståelse for den sygemeldtes situation.

Når der skal tages særligt hensyn til en eller flere medarbejdere, indebærer det ofte, at kollegaerne skal tage en ekstra tørn, og det er overordnet set en barriere i forhold til brugen af delvise sygemeldinger. Det er dog ikke en ny problemstilling. Tvært imod kan man sige, at der er tale om et velkendt og generelt dilemma, når man taler om det rummelige arbejdsmarked. Der er ingen lette løsninger på dette dilemma, men når det handler om delvise sygemeldinger, skal der endnu engang opfordres til at skabe en åbenhed på arbejdspladsen, der gør det muligt at tale om de problemstillinger, der kan opstå, når en medarbejder vender tilbage med en delvis sygemelding. Da det kan være meget svært for den syge selv at bringe emnet på banen i forhold til arbejdspladsens ledere og kollegaer, kunne en mulighed være at tilbyde den sygemeldte hjælp til at tage diskussionen op på arbejdspladsen.

Kollegaer kan indvirke positivt på brugen af delvise sygemeldinger

Kollegaerne kan også indvirke positivt på brugen af delvise sygemeldinger. I interviewene peges der på, at et godt arbejdsmiljø og gode kollegaer, der fx har haft kontakt til den sygemeldte undervejs i sygdomsforløbet, har en positiv indvirkning på medarbejdernes lyst til at vende tilbage med en delvis sygemelding. I interviewet med TDC Mobil fortæller Bjarne Lohse, at medarbejderne på arbejdspladsen er glade for at få en god kollega tilbage, ligesom de er glade for, at der kommer en, der kan give en ekstra hånd med, og ifølge interviewet med Hanne Johannsen (leder i hjemmeplejen i Høje-Taastrup Kommune) er hendes erfaring, at medarbejderne generelt gode til at tage hensyn til hinanden og hjælpe hinanden.

At forholdet mellem kollegaerne på en arbejdsplads spiller en rolle i forhold til fastholdelse af syge medarbejdere, understøttes af en undersøgelse fra SFI (Boll & Clausen 2003). Den

viser nemlig, at det kollegiale netværk på arbejdspladsen er en væsentlig motivationsfaktor i forhold til den sygemeldtes ønsker om at vende tilbage på arbejdspladsen. Sygemeldte, der gav udtryk for, at de havde et godt kollegialt netværk på arbejdspladsen, var meget mere motiverede for at vende tilbage, hvis helbredet tillod det, end sygemeldte med et mindre godt kollegialt netværk.

Manglende justering af arbejdsopgaver

Et andet aspekt på arbejdspladsen, der kan udgøre en barriere i forbindelse med brugen af delvise sygemeldinger, er i forhold til de arbejdspladser/ afdelinger, hvor der ikke er nogen kollegaer der tager over, i den periode, hvor den sygemeldte vender delvist tilbage. Hvis arbejdsopgaverne reelt svarer til en fuldtidsstilling, men medarbejderen oplever en forventning til, at hun/han skal nå det hele på den halve tid, kan det være et problem i forhold til medarbejderens lyst til at bruge ordningen, såvel som i forhold til, om der bliver tale om et vellykket forløb, som alle parter kan være glade for:

Interviewer: "Ser du eksempler på, at når folk vender tilbage på en delvis syge/raskmelding, at arbejdsopgaverne så ikke er halveret, men at der tværtimod forventes, at personen skal klare 37 timers arbejdsopgaver?"

Anne-Mette: "Ja, jeg havde en [patient] på et tidspunkt, der startede op efter en sygdomsperiode med nogle få timer, men alt det arbejde, hun skulle have haft lavet i de måneder, hvor hun var sygemeldt, det lå der til hende [da hun kom tilbage]. Og der var ikke nogle, der tog hensyn til, at hun kun skulle være der de få timer. Mængden var den samme, og resultatet var så, at i løbet af 1½ uge, så var hun fuldtidssygemeldt igen. Så det kræver også, at arbejdspladsen er klar over, hvad det indebærer at sige ja til, at hun kun kan være der et vist antal timer. Hvis de driver rovdrift på dem, så får de jo ikke noget ud af det." (Anne-Mette Norgreen, praktiserende læge).

For at undgå sådanne situationer, vil det være en god ide, at lederen og medarbejderen, i forbindelse med at de laver en aftale om en delvis sygemelding, taler om forventningerne til medarbejderens arbejdsindsats og herunder hvilke arbejdsopgaver medarbejderen skal varetage – og hvilke der skal springes over. Derudover er det selvfølgelig meget vigtigt, at arbejdsgiveren/lederen orienterer den sygemeldte medarbejders kollegaer om, at denne vender delvist tilbage, så kollegaerne får forståelse for, at det i en periode fx er nødvendigt

at tage særlige skånehensyn. Igen er det vigtigt at give klare udmeldinger og skabe åbenhed om situationen, så misforståelser og kedelige situationer undgås.

Åbenhed og tidlig opfølgning ved sygdom.

De personer, der har deltaget i interviewundersøgelsen, taler samstemmende om vigtigheden af, at det er legitimt at tale om sygdom på arbejdspladsen, både mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejderne indbyrdes. Både denne og andre undersøgelser peger således på, at åbenhed er en væsentlig faktor i forbindelse med at fastholde sygemeldte medarbejdere, fx ved brug af en delvis sygemelding. Det tyder på, at en del af de ovennævnte barrierer vil kunne overvindes, hvis der på arbejdspladsen skabes en kultur, hvor det er muligt at tale åbent om sygdom.

Hvis der ikke på arbejdspladsen/virksomheden er tradition for en sådan åbenhed, er det noget som virksomheden kan arbejde med, fx ved at bruge et redskab som en personalepolitik på området. Som led i arbejdet med at tage hånd om sygefraværet, har flere af de interviewede virksomheder indført sygefraværspolitikker og iværksat særlige tiltag for at reducere sygefraværet. En sygefraværspolitik kan indeholde procedurer for, hvordan arbejdsgiveren/lederen skal håndtere sygefravær, fx via omsorgssamtaler, og tidlig opfølgning ved sygdom samt løbende opfølgning undervejs i sygdomsforløbet. Formålet er at holde en tæt kontakt med medarbejderen med henblik på afklaring og at fastholde vedkommende på arbejdspladsen. Fordelen ved at formulere sygefraværspolitikken på skrift er, at alle i virksomheden ved, hvilke procedurer, der træder i kraft ved sygdom.

I forbindelse med at indføre en sygefraværspolitik på arbejdspladsen skal man dog være opmærksom på, at en sådan kulturændring ikke skabes af sig selv, fra den ene dag til den anden. I en afdeling på Glostrup Amtssygehus har man gode erfaringer med at gennemføre en større åbenhed omkring sygdom gennem personalepolitikken. Det har dog, ifølge interviewet med fællestillidsrepræsentant Helle Møller Jensen, taget omkring et år, før den nye kultur omkring åbenhed ved sygdom slog igennem i afdelingen.

Opsamling

Virksomhedens størrelse har indflydelse på brugen af delvise sygemeldinger. Det tyder på, at det er lettere at anvende delvise sygemeldinger på større, fremfor på mindre

virksomheder. Et andet forhold, der ser ud til at være af betydning for brugen af ordningen, er typen af job og jobfunktion. Undersøgelsen peger på at det er lettere at bruge en delvis sygemelding i forbindelse med videnstunge eller specialiserede jobfunktioner, fremfor i ufaglærte job. Dette hænger sammen med det økonomiske aspekt – i sådanne jobs er det besværligt og dyrt at oplære en vikar. Omvendt kan det siges, at det manglende økonomiske incitament i forhold til fx ufaglærte job, kan udgøre en barriere for brugen af delvise sygemeldinger. I sammenhæng med dette fremstilles det som en væsentlig barriere, at virksomhederne ofte foretrækker at ansætte en vikar frem for at have en delvis sygemeldt medarbejder. Hvis brugen af en delvis sygemelding betyder, at kollegaerne skal tage en ekstra tørn, kan det ligeledes være en barriere herfor. En fornuftig tilpasning mellem arbejdsopgaver og arbejdstid, når den sygemeldte vender delvist tilbage, er vigtigt for at få skabt et godt forløb. Afslutningsvist peger interviewene på, at en del af ovennævnte barrierer kan overvindes, hvis der på arbejdspladsen skabes en kultur, hvor det er muligt at tale åbent om sygdom.

Kapitel 4 Samarbejdet mellem aktørerne

I interviewene peges der gennemgående på, at samarbejdet mellem de involverede aktører kunne være langt bedre og at et bedre samarbejde ville kunne bidrage til en øget anvendelse af de delvise sygemeldinger såvel som til en bedre fastholdelse i det hele taget.

De faglige organisationer

I den forbindelse er det, som nævnt i et tidligere kapitel, særligt kommunen, der fremhæves som en aktør, der burde være mere opsøgende og udfarende i forhold til de øvrige aktører. For eksempel efterlyser de faglige organisationer et forbedret samarbejde med kommunerne:

"En af de største hurdle, jeg ser i forhold til at bruge det [de delvise sygemeldinger], det er, at samarbejdet mellem virksomheden, fagforeningen og kommunen ikke fungerer overhovedet. (...) Vi har kontakten til vores medlem og til virksomheden, men vi har ingen kontakt til kommunerne, selvom vi har forsøgt". (Frank Petersen, sagsbehandler i SID Taastrup Afdeling)

Frank Petersen så gerne, at kommunerne henvendte sig til de faglige organisationer når en borger blev sygemeldt, da kommunerne som regel får kendskab til sygedagpengesagerne længe før den faglige organisation får noget at vide. På den måde kunne kommunen og den faglige organisation på et tidligt tidspunkt samarbejde om at fastholde medarbejderen på virksomheden. At et sådan samarbejde ikke fungerer idag, mener Frank Petersen skyldes, at kommunens sagsbehandlere er for tidsmæssigt pressede til at det kan lade sig gøre.

Virksomhederne

Både TDC Mobil og Post Danmark, Service Center Kunde vil gerne have et tættere samarbejde med kommunen, men oplever det som besværligt og meget tidskrævende – alene det at komme igennem til kommunen pr. telefon er noget, som de fleste af de interviewede påpeger er vanskeligt og ikke ligefrem befordrende for samarbejdet. I interviewene med TDC Mobil og Post Danmark, Service Center Kunde opfordrer de kommunen til at være udfarende og tage kontakt til dem, når en borger bliver syg, med henblik på at samarbejde om at fastholde vedkommende. Fra virksomhedernes side giver

de interviewede generelt udtryk for, at samarbejdet med kommunen kunne forbedres, hvis de havde et direkte telefonnummer og gerne kun én kontaktperson i kommunen.

I Dansk Handel & Service er der også en opfattelse af, at kommunen og virksomhedernes kontakt og samarbejde med hinanden er begrænset, hvilket kan hænge sammen med en manglende forståelse af, at fastholdelse er en fælles opgave, som begge parter har en interesse i.

Lægerne

Endelig mener lægerne også, at samarbejdet mellem læger og kommunen kunne øges. Groft sagt har lægerne i dag kun samarbejde med kommunerne via udfyldelsen af diverse attester, og såvel lægerne som kommunens sagsbehandlere giver udtryk for, at de gerne så, at det blev lettere at kontakte hinanden. Herved ville begge parter lettere og hurtigere få afklaret nogle af de spørgsmål og misforståelser, der undertiden opstår i forbindelse med udfyldelsen af attester og erklæringer. Begge parter har erfaring med, at det kan være temmelig besværligt og tidskrævende at komme igennem til den anden pr. telefon. Derfor foreslås der samstemmende, at man skal udveksle direkte telefonnumre, så man kan få fat på hinanden udenom omstillingen – og eventuelt også udenfor den almindelige telefontid.

Flere af de øvrige aktører (virksomheder, faglige organisationer og tillidsrepræsentanter) fremhæver desuden det manglende samarbejde med lægerne som et problem for anvendelsen af delvise sygemeldinger, såvel som for fastholdelse generelt. Eksempelvis er lægerne kun sjældent med til rundbordssamtaler, hvilket bliver begrundet med manglende tid. De interviewede ser derfor gerne samarbejdet med lægerne forbedret. En mere direkte kontakt til lægerne – fx i forbindelse med rundbordssamtaler – kunne være med til at skabe en hurtigere afklaring af, hvilke arbejdsopgaver den sygemeldte medarbejder må påtage sig i forbindelse med en delvis tilbagevenden til arbejdspladsen, hvilket vil være til fordel for både medarbejder og arbejdsplads.

Opsamling

De interviewede udtrykker alle et ønske om at forbedre samarbejdet mellem de involverede aktører. Det ville kunne være med til at gøre det lettere at anvende de delvise sygemeldinger. De interviewede peger især på, at de ønsker at styrke samarbejdet med

kommunen, og at man gerne så kommunen som mere udfarende og opsøgende i forbindelse med at en borger bliver syg. Udover kommunen bliver lægerne også fremhævet som en aktør, der er af stor betydning for, om det lader sig gøre at lave en aftale om en delvis sygemelding, og derfor efterlyses også et tættere samarbejde med lægerne.

Kapitel 5 Hvordan øges brugen af de delvise sygemeldinger

Som det indledningsvist blev nævnt i rapporten, synes alle de interviewede, at delvise sygemeldinger er en rigtig god ordning, som de også gerne benytter, når det kan lade sig gøre. Under interviewene er de blevet bedt om at komme med forslag til, hvad de mener skal til, for at få flere til at anvende de delvise sygemeldinger. Nedenstående forslag er således ikke gennemarbejdede forslag, men ideer, der er fremkommet under interviewene.

Udbred kendskabet til ordningen

Da der generelt i interviewene er stor enighed om, at manglende kendskab til ordningen udgør en stor barriere, peges der derfor også samstemmende på, at der er behov for at udbrede kendskabet til ordningen. Der er eksempelvis et forslag om, at kommunen og de faglige organisationer gik sammen om en større kampagne, der har til formål at informere virksomhederne om ordningen. Et lignende forslag går på at afholde dialogmøder, hvor både repræsentanter fra kommunen, tillidsfolk og mellemledere kunne mødes og udveksle viden og information om, hvordan man kan håndtere sygemeldinger og bruge de delvise sygemeldinger³.

Informationsfolder

Der er også forslag om at sende en lille overskuelig og letforståelig folder ud til de sygemeldte medarbejderne, der forklarer om, hvilke muligheder der er for fastholdelse og herunder, hvad en delvis sygemelding går ud på. Sådant en folder findes faktisk allerede; det er kommunens opfølgingsgruppe, der sørger for at sende denne ud til de sygemeldte borgere, når deres sygedagpengesag har været omkring otte uger. Som tidligere nævnt kunne man dog overveje at lade udbetalingsgruppen sende folderen ud, så borgerne hurtigere ville få denne information, og derfor på et tidligere tidspunkt kunne overveje muligheden for en delvis sygemelding. Man kunne også overveje at indgå i et samarbejde med de praktiserende læger (der jo har kontakt til borgerne på et meget tidligt tidspunkt), om at dele en informationsfolder ud til patienterne.

³ Det skal nævnes, at Koordinationsudvalget i samarbejde med kommunen allerede har iværksat et sådant tiltag, i form af morgenmøder på virksomhederne, der har sygefravær som overskrift.

Kommunal "hotline"

For at gøre det lettere for alle parter at få information, kunne kommunen have en slags konsulentfunktion, målrettet mod især mindre virksomheder, men hvor alle kan ringe til og få rådgivning – man kunne måske ligefrem forestille sig etableringen af en slags "kommunal hotline", som det er nemt at komme igennem til.

Åbenhed – gennem sygefraværspolitik

"Jo mere åbenhed, jo bedre – og så viden om, hvad man kan bruge disse ordninger til", er et af rådene til, hvad der skal til for at få flere til at bruge de delvise sygemeldinger. Som det også er blevet nævnt i et tidligere afsnit, kan et redskab til at få skabt en sådan kulturændring, være indførelsen af en sygefraværspolitik på arbejdspladsen. En sådan politik vil også kunne være med til at skabe klarhed for både ledere og medarbejdere om, hvordan virksomheden tackler sygefraværet, og hvilke muligheder der er for at fastholde medarbejderne ved længerevarende og alvorlige sygdomme.

I forbindelse med at skabe klarhed er det ligeledes vigtigt, at lægerne kommer mere på banen, for at klarlægge, hvilke opgaver medarbejderen henholdsvis kan varetage og bør vente med at varetage.

Rundbordsamtaler

Et af de redskaber, der peges på, kan være med til at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, fx gennem en delvis sygemelding, er rundbordssamtaler. Rundbordssamtaler lægger op til et bredt samarbejde mellem kommunen, arbejdsgiver, læge og faglig organisation med udgangspunkt i den sygemeldtes konkrete situation. De interviewede, der kender til rundbordssamtalerne er alle meget glade for dette redskab, da det har vist sig meget effektivt i forhold til at afklare den sygemeldtes situation med henblik på fastholdelse. Rundbordssamtalerne samler (optimalt set alle) de involverede parter, og er derfor virkelig er en god mulighed for at samarbejde om at finde en god løsning for både medarbejder og virksomhed. Der er et stort potentiale i forhold til at udbrede rundbordssamtalerne, og i denne forbindelse opfordres kommunen til at tage initiativ til disse. Lægernes manglende tid til at deltage i rundbordssamtalerne kan være en barriere for at samle alle parter.

Tænk kreativt

Endelig opfordres arbejdsgivere/ledere til at tænke mere kreativt i forhold til at bruge de delvise sygemeldinger og i forhold til at finde løsninger på fastholdelse generelt. I en virksomhed kan det være nødvendigt at tænke på tværs af jobfunktioner og måske også afdelinger, når en medarbejder skal have en delvis sygemelding. Arbejdsgiverne opfordres til at tænke bredt og på tværs af arbejdspladsen afdelinger og udnytte den fleksibilitet der ligger i at have mange forskellige jobtyper og -funktioner, der i højere grad findes på store arbejdspladser. Herved ville flere medarbejdere kunne fastholdes.

Kapitel 6 Konklusion

Der er ingen tvivl om, at der er forskellige barrierer knyttet til anvendelsen af delvise sygemeldinger, men samtidigt viser denne undersøgelse også, at de involverede parter generelt er meget begejstrede for ordningen, og gerne så den anvendt i større udstrækning. Man kan derfor sige, at der må være et stort potentiale i forhold til at udbrede anvendelsen af de delvise sygemeldinger. I dette kapitel samles resultaterne af interviewundersøgelsen – barriererne der er knyttet til brugen af delvise sygemeldinger afdækkes og der gives forslag til, hvad der skal til, for at øge anvendelsen af de delvise sygemeldinger.

Manglende kendskab en af de største barrierer

I interviewene peges gennemgående på, at manglende kendskab til de delvise sygemeldinger netop udgør en af de allerstørste barrierer i forhold til anvendelsen af disse.

Samlet set kan man sige, at for at få flere til at anvende de delvise sygemeldinger, er der behov for en bred indsats, hvor såvel kommunen, lægerne, tillidsrepræsentanterne og særligt arbejdsgiverne informerer den sygemeldte om ordningen. En forudsætning herfor er, at disse aktører sikres nem og tilgængelig viden om ordningen.

Interviewundersøgelsen peger dog på arbejdsgiveren eller lederen som en særligt vigtig aktør i denne sammenhæng, og der kunne derfor med fordel iværksættes en særlig indsats for at udbrede kendskabet til ordningen overfor denne gruppe.

At det lige er arbejdsgivernes/lederens viden om ordningen, der viser sig så betydningsfuld, er ikke så mærkeligt, idet de jo (sammen med lægen) har den tidligste – og måske også den tætteste kontakt til den sygemeldte medarbejder, og derfor også kan informere om ordningen og stimulere medarbejderen til at overveje denne mulighed.

For at udbrede kendskabet til de delvise sygemeldinger samt opfordre virksomhederne til at bruge disse ordninger kunne Høje-Taastrup Kommune overveje muligheden for at lade sagsbehandlerne fra opfølgingsgruppen være mere udfarende og tage kontakt til

sygemeldte borgeres arbejdspladser med henblik på at etablere aftaler om delvise sygemeldinger

Medarbejdernes motivation

Der er forskellige faktorer, der spiller ind på medarbejderens motivation til at vende tilbage med en delvis sygemelding. Det tyder på, at nogle af de faktorer, der gør sig gældende, er medarbejderens individuelle forestilling om sygdom og raskhed - fx en holdning om, at når man vender tilbage på arbejdet, skal det også være på fuld tid. Sådanne holdninger kan dog påvirkes gennem en ændring af arbejdspladskulturen. Der er selvfølgelig nogle medarbejdere, der ikke er interesseret i en delvis sygemelding, men generelt er det de interviewedes opfattelse, at de sygemeldte gerne vil starte delvist op, hvis det kan lade sig gøre.

Ledere og kollegaer har sværere ved at forholde sig til en medarbejders sygdom, hvis der er tale om en psykisk lidelse, hvilket også kan være af betydning for anvendelsen af delvise sygemeldinger. Der gives dog udtryk for, at så længe der er en åbenhed og klare udmeldinger omkring den sygemeldte, så er det nemmere for alle parter at acceptere omstændighederne.

Forhold på arbejdspladsen

Nogle af de forhold på arbejdspladsen, der har betydning for brugen af delvise sygemeldinger, er virksomhedens størrelse, og her tyder det på, at det er lettere at anvende delvise sygemeldinger på større, fremfor på mindre virksomheder.

Et andet forhold, der ser ud til at være af betydning herfor, er typen af job og jobfunktion. Her peger undersøgelsen på, at det er lettere at bruge en delvis sygemelding i forbindelse med videnstunge eller specialiserede jobfunktioner, fremfor i ufaglærte job. Dette hænger sammen med det økonomiske aspekt – i sådanne jobs er det besværligt og dyrt at oplære en vikar.

For at gøre det mere attraktivt for virksomhederne at fastholde en sygemeldt medarbejder, er det vigtigt, at de øvrige aktører (kommunen, lægerne og tillidsrepræsentanterne)

fokuserer på at finde løsninger, der ikke kun tager hensyn til den sygemeldte medarbejder, men som også, i videst muligt omfang, vil være en (økonomisk) fordel for virksomheden.

Omvendt kan det siges, at det manglende økonomiske incitament i forhold til fx ufaglærte job, kan udgøre en barriere for brugen af delvise sygemeldinger. I sammenhæng med dette er det en væsentlig barriere, at virksomhederne ofte foretrækker at ansætte en vikar frem for at have en delvis sygemeldt medarbejder.

Undersøgelsen viser, at kollegaerne kan indvirke negativt såvel som positivt på brugen af delvise sygemeldinger. Hvis brugen af en delvis sygemelding betyder, at kollegaerne skal tage en ekstra tørn, kan det være en barriere herfor. Omvendt kan et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen og gode kollegaer, der fx har haft kontakt til den sygemeldte undervejs i sygdomsforløbet, have en positiv indvirkning på den sygemeldte medarbejders lyst til at vende tilbage med en delvis sygemelding.

En barriere for brugen af delvise sygemeldinger kan være, hvis arbejdsbyrden ikke er tilpasset den delvise sygemelding. Det kan betyde, at medarbejderen må vende tilbage til en fuld sygemelding. For at undgå en sådan situation vil det være en god ide, at lederen og medarbejderen, i forbindelse med at de indgår en aftale om en delvis sygemelding, taler om forventningerne til medarbejderens arbejdsindsats og herunder hvilke arbejdsopgaver medarbejderen skal varetage. Derudover er det selvfølgelig meget vigtigt, at arbejdsgiveren/lederen orienterer den sygemeldte medarbejders kollegaer om, at denne vender delvist tilbage, så kollegaerne får forståelse for, at det i en periode fx er nødvendigt at tage særlige skånehensyn. Klare udmeldinger og åbenhed om situationen er af afgørende betydning for at den delvise sygemelding bliver en succes for både medarbejder og virksomhed.

Forbedret samarbejde efterlyses

Undersøgelsen peger på et behov for et forbedret samarbejde mellem de involverede aktører. Det ville kunne gøre det lettere at anvende de delvise sygemeldinger. Der peges især på, at samarbejdet med kommunen kunne forbedres, og de interviewede ser gerne, at kommunen spiller en mere udfarende og opsøgende rolle i forbindelse med, at en borger

bliver syg. Udover kommunen bliver lægerne også fremhævet som en aktør, der er af stor betydning for, om det lader sig gøre at lave en aftale om en delvis sygemelding, og derfor efterlyses også et tættere samarbejde med lægerne

Det rummelige arbejdsmarkeds dilemma er en barriere

Når der skal tages særligt hensyn til en eller flere medarbejdere, indebærer det ofte, at kollegaerne skal tage en ekstra tørn, og det er overordnet set en barriere i forhold til brugen af delvise sygemeldinger. Dette er et velkendt og generelt dilemma, når man taler om det rummelige arbejdsmarked. Der er ingen lette løsninger på dette dilemma, men når det handler om delvise sygemeldinger, skal der endnu engang opfordres til at skabe en åbenhed på arbejdspladsen, der gør det muligt at tale om de problemstillinger, der kan opstå, når en medarbejder vender tilbage med en delvis sygemelding. På den måde kan mange barrierer overvindes.

Undersøgelsens metodik

For at få belyst de problemer, der knytter sig til brugen af de delvise sygemeldinger fra så mange forskellige vinkler som muligt, blev det besluttet at denne analyse skulle baseres på en kvalitativ interviewundersøgelse med repræsentanter for de forskellige aktører, der involveres, når en medarbejder bliver sygemeldt, nemlig kommunens sagsbehandlere, læger, virksomhedsledere og personalemedarbejdere, tillidsrepræsentanter samt interesseorganisationer. Interviewpersonerne har således hver deres indgangsvinkel og kendskab til brugen af delvise sygemeldinger og de barrierer, der knytter sig hertil.

Der har ikke ligget et overordnet princip til grund for udvælgelsen af interviewpersonerne. Dog har et kriterium været, at de interviewede på forhånd skulle have kendskab til de delvise sygemeldinger, da formålet med undersøgelsen har det netop været at trække på deres erfaringer med at benytte disse ordninger.

Undersøgelsen er således baseret på 14 kvalitative interview med i alt 18 personer. De interviewede er:

Virksomhedsledere og personalekonsulenter

Mai-Britt Christensen, personalekonsulent, Service Center Kunde, Post Danmark

Helle Psilander, administrationschef, Service Center Kunde, Post Danmark

Bjarne Lohse, personaleadministrationschef i TDC Mobil

Agnete Kjellberg Ishøy, personalekonsulent i TDC Mobil

Hanne Johannesen, leder i Høje-Taastrup Kommunes hjemmepleje.

Therese Rasmussen, personalechef, Danske Fragtmænd A/S

Bente Hansen, administrator, Danske Fragtmænd A/S

Tillidsrepræsentanter

Britt Josefsen, fællestillidsrepræsentant for medarbejderne i Høje-Taastrup Kommunes Hjemmepleje

Helle Møller Jensen, fællestillidsrepræsentant for sygeplejerskerne på KAS Glostrup

Interesseorganisationer

Mette Breslau, konsulent Dansk Handel & Service

Susanne Jensen, konsulent i Dansk Handel & Service

Magbule Züfer, kasserer i KAD Vestegnens A-kasse

Frank Petersen, sagsbehandler, SID Taastrup Afdeling

Praktiserende læger

Anne-Mette Norgreen, praktiserende læge

Bo Gerdes, praktiserende læge.

Morten Randløv-Andersen, praktiserende læge

Kommunens sagsbehandlere

Jytte Grønbech, sagsbehandler i opfølgingsgruppen i Høje-Taastrup Kommune

Irene Nielsen, sagsbehandler i udbetalingsgruppen i Høje-Taastrup Kommune

De interviewede er alle blevet tilbudt anonymitet i forbindelse med denne undersøgelse, men ingen har valgt at tage imod dette.

Interviewene blev gennemført som semistrukturerede interview med udgangspunkt i en interviewguide, men med stor vægt på de interviewedes erfaringer. De forskellige interviewguides (målrettet de forskellige grupper af interviewpersoner) blev udformet på baggrund af forhåndsviden om emnet og herudfra blev der opstillet hypoteser om barrierer ved anvendelse af de delvise sygemeldinger, som dannede grundlag for spørgsmålene. I takt med at viden om emnet steg gennem interviewene, blev de forskellige interviewguides således også justeret.

Interviewene havde en varighed på en halv til halvanden time. Interviewene blev gennemført af Koordinationsudvalgets medarbejder Karen Il Wol Knudsen, og ved godt halvdelen af interviewene deltog ligeledes studentermedhjælp Anne Therese Schultz, der efterfølgende transskriberede interviewene.

Herefter fik de interviewede personer interviewet til gennemlæsning, så eventuelle misforståelser i interviewet kunne undgås.

Da der netop er tale om en kvalitativ undersøgelse med et begrænset antal interview, gøres der opmærksom på, at denne undersøgelse ikke er repræsentativ. Der skal derfor udvises forsigtighed i forbindelse med umiddelbart at overføre undersøgelsens konklusioner til fx andre virksomheder, kommuner, læger, tillidsrepræsentanter og interesseorganisationer. Ikke desto mindre giver undersøgelsens resultater og konklusioner et tydeligt fingerpeg om de barrierer, der generelt er knyttet til brugen af de delvise sygemeldinger og vil kunne anvendes i det videre arbejde med at udbrede anvendelsen af ordningen.

Litteratur

Beskæftigelsesministeriet (2003): "Analyse af det danske sygefravær". København.

Boll, Joachim & Thomas Clausen (2003): "Begrænsning af sygefravær og sikring af de sygemeldtes arbejdsmarkedstilknytning. Resultater af en kvalitativ undersøgelse i to kommuner". Arbejdsmarkedets rummelighed, Arbejdsrapport 4:2003. København. Socialforskningsinstituttet.

Høgelund, Jan., Trine Filges & Søren Jensen (2003): "Langvarigt sygefravær – Hvad sker der og hvordan går det?" København. Socialforskningsinstituttet.