

4-ugers samtalen

Menighedsrådet skal holde samtaler med sygemeldte medarbejdere

Fra januar 2010 skal alle arbejdsgivere – både offentlige og private – holde en samtale med sygemeldte medarbejdere senest fire uger efter første sygedag. Formålet med samtalen er at finde ud af, om arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab kan finde frem til løsninger, der kan fremme en hurtigere tilbagevenden.

Der er én hovedårsag til, at det nu er et krav, at man holder en sygefraværssamtale: En dialog kan ofte forkorte sygeperioden betydeligt. Nogle sygemeldte vil være i stand til at varetage visse arbejdsopgaver.

For visse sygemeldte kan det være en fordel at vende forsigtigt tilbage til jobbet i stedet for at vente, til medarbejderen er helt rask. Men mulighederne kan kun afdækkes, hvis menighedsrådet og medarbejderen taler med hinanden. Medarbejderen har ret til at medbringe bisidder, f.eks. en tillidsrepræsentant eller en repræsentant fra den faglige organisation.

Der kan være sygdomsforløb og situationer, som udelukker, at en samtale kan gennemføres. Der kan også være sygdomsforløb, som har så alvorlig en karakter, at spørgsmål om arbejde og aktivitet er overflødige. Samtalen kan holdes telefonisk, hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder forhindrer en personlig samtale.

Der skal indkaldes til sygefraværssamtalen med en rimelig frist, hvilket i praksis vil sige mindst et par dage. Hvis medarbejderen er i opsagt stilling og fratræder inden 8 uger efter 1. sygedag, skal der dog ikke afholdes en sygefraværssamtale.

Det skal samtalen handle om

Under samtalen skal menighedsrådet finde frem til, hvor længe medarbejderen regner med at være sygemeldt, og om der er mulighed for, at medarbejderen kan vende hurtigere tilbage. Se nærmere i afsnittet om Lov om brug af helbredsoplysninger.

Især hvis sygdommen er langvarig, er det vigtigt at undersøge muligheden for, om medarbejderen i første omgang kan vende tilbage på nedsat tid. Parterne kan også diskutere, om der er andre ting, der kan gøres, fx andre opgaver i en periode eller tilvejebringelsen af hjælpemidler.

Det kan være en god idé, at menighedsrådet tager ansvar for, at der bliver opstillet klare rammer, da medarbejderen kan være bekymret for ikke at kunne vende tilbage til sine oprindelige opgaver, hvis medarbejderen i en periode – for at skåne helbredet – overgår til en anden jobfunktion.

Det skal samtalen ikke handle om

Menighedsrådet må ikke spørge, hvad medarbejderen fejler. Man må altså ikke stille spørgsmål som: "Hvad er det egentlig, du fejler? Hvad siger din læge, diagnosen er?" Ofte

har selve diagnosen kun mindre betydning – to personer med samme diagnose kan have meget forskellige gener af sygdommen.

Lov om helbredsoplysninger tillader kun, at menighedsrådet spørger, om medarbejderen lider af bestemte sygdomme, som har en direkte betydning for muligheden for at udføre det pågældende arbejde. Men at stille det generelle spørgsmål om diagnosen er ulovligt, fordi oplysninger om sygdom betragtes som personfølsomme. Menighedsrådet bør derfor respektere de svar, medarbejderen giver, og undlade at presse yderligere på. Det gælder også i de tilfælde, hvor menighedsrådet ikke ved, hvad medarbejderen fejler. Mange medarbejdere vil dog af egen drift fortælle, hvad de fejler – og det er til gengæld fuldt lovligt. Læs mere i afsnittet om lov om helbredsoplysninger.

Andre bemærkninger

For at sikre at reglerne om 4-ugers samtalen og de øvrige regler vedrørende sygefravær følges, er det vigtigt, at menighedsrådet udstikker klare regler for hvor til og hvordan syge- og raskmelding skal ske. Dette kan naturligt fremgå af personalepolitikken i sognet.

Sygefraværssamtalen kan også bruges i indsatsen mod det kortvarige sygefravær. Der er ingen regler for, hvor tidligt i et sygdomsforløb man må afholde en sygefraværssamtale. Så selv om fraværet er kortvarigt, kan man tage redskaberne i brug, hvis man vurderer, at det er hensigtsmæssigt.

Gode råd kan også fås her:

[Guide til arbejdsgivere](#)

www.rasksnak.dk

[Pjece vedrørende sygefraværssamtaler](#)

[Sygefravær – en fælles udfordring](#)

Tavshedspligt

Helbredsoplysninger er personlige oplysninger, og dermed har menighedsrådet tavshedspligt om de oplysninger, der fremkommer under samtalen, bl.a. jf. Forvaltningsloven.

Videregivelse af oplysninger til kommunen

Menighedsrådet skal videregive nogle oplysninger til kommunen. Det sker enten på en særskilt blanket eller på den blanket, som alligevel skal udfyldes, når menighedsrådet anmelder sygefravær til kommunen. Forklaringen er, at kommunens jobcenter skal tage hånd om den sygemeldte medarbejder efter otte ugers sygefravær. Oplysningerne fra menighedsrådet sætter kommunen i stand til at lave en hurtigere og bedre indsats i forhold til den sygemeldte.

På blanketten skal menighedsrådet give tre oplysninger.

1. dato for afholdelse af samtalen,
2. den sygemeldtes egen vurdering af, om sygdommen varer under eller over otte uger,
3. om der er mulighed for, at den sygemeldte kan genoptage arbejdet delvist på et tidspunkt i løbet af sygeforløbet.

I nogle tilfælde kan det være vanskeligt at vurdere, om sygdommen varer mere end otte uger. I andre tilfælde er det enkelt, fordi der er planlagt et behandlings- eller genoptræningsforløb med en klar tidsplan. I de tilfælde, hvor det er vanskeligt, må menighedsrådet give sit bedste bud.

Indberetningen kan ske på Virk.dk eller på en papirblanket.

Papirblanketter til indberetning findes blandt andet på www.virk.dk og på

www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Sygefraværsguides. Fremover vil indberetning også kunne ske digitalt via www.nemrefusion.dk.

Menighedsrådet skal i forbindelse med indsendelse af blanketter til kommunen være særskilt opmærksomme på de frister, som gælder for anmeldelse af sygdom til kommunen, herunder de gældende frister for at opnå refusion fra kommunen.