

Temakursus 27. – 29. april 2022

Sygdom og fastholdelse



TRs rolle ved sygdom

- Samarbejde med AMR
- Støttende i forhold til den enkelte, sygemeldte kollega
- Indgå i det forebyggende arbejde om vilkårene på arbejdspladsen og i konkrete løsninger af problemer i relation til sygefravær og fastholdelse
- TR skal kunne bistå kolleger ved sygesamtaler og rundbordssamtaler, hvor jobcentret inddrages
- Indgå aftaler om ansættelse på særlige vilkår
- Sikre medlemmets interesser, hvis fastholdelse ikke er mulig

Sygefravær og fastholdelse af medarbejdere

Overenskomsten:

- Sygdom er lovligt fravær og der er ret til løn
- Socialt kapitel med hjemmel til at indgå særlige aftaler for at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne
- Forsikring ved kritisk sygdom

Lokal personalepolitik om sygefravær og fastholdelse

- Kollegerne har en forventning om, at der er tryghed og støtte ved sygdom

Lovgivning:

- Sygedagpengeloven
- Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats om fleksjob
- Lov om forbud om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, herunder på grund af handicap
- Sygemeldt er ikke forpligtet til at oplyse om sygdommen (personfølsomme oplysninger)

Sygedagpengeloven

– regler og muligheder

- Medarbejder sygemelder sig – lokale retningslinjer
- Arbejdsgiveren kan forlange en skriftlig sygemelding
- Arbejdsgiveren skal indkalde sygemeldt til sygefraværs-samtale, som afholdes inden for 4 uger
- Arbejdsgiveren kan forlange en mulighedserklæring/
friattest
- Gradvis tilbagevenden (delvis sygemelding) aftales mellem
jobcenter, arbejdsgiver og sygemeldt

Sygedagpengeloven – regler og muligheder

- Opfølgning fra jobcentret (første gang efter 8. uge) og opfølgingsplan
- Jobcentret skal efter behov inddrage arbejdspladsen, læge, faglig organisation mv. i opfølgningen
- Eventuel rundbordssamtale
- Efter 3 måneders sygefravær foretager jobcentret vurderingen af uarbejdsdygtighed på grundlag af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde
- Sygedagpengeforløb stopper, som udgangspunkt efter 22 uger
- Evt. forlængelse af refusion eller jobafklaringsforløb

De 7 forlængelsesmuligheder

1. Revalidering
2. Afklaringsindsats – forlængelse i op til 69 uger
3. Hvis lægen vurderer, at den sygemeldte kan komme i arbejde inden for 134 uger
4. Hvis jobcentret vurderer, at sagen skal behandles i rehabiliteringsteamet
5. Hvis man lider af en livstruende, alvorlig sygdom
6. Der kører en arbejdsskadesag
7. jobcentret har modtaget ansøgning om førtidspension

Hjælpemuligheder fra jobcentret

- Hjælpemidler til arbejdspladsen
- Mentorordning til medarbejderen
- Virksomhedspraktik på arbejdspladsen
- Personlig assistance til medarbejder med nedsat arbejdsevne

§ 56 aftale

Ved indgåelse af en § 56 aftale har arbejdsgiver mulighed for at få sygedagpengerefusion fra første sygedag, hvis:

Medarbejderens sygdomsrisiko er væsentligt forøget pga. en kronisk lidelse. Fraværet skønnes at medføre mindst 10 dage inden for et år

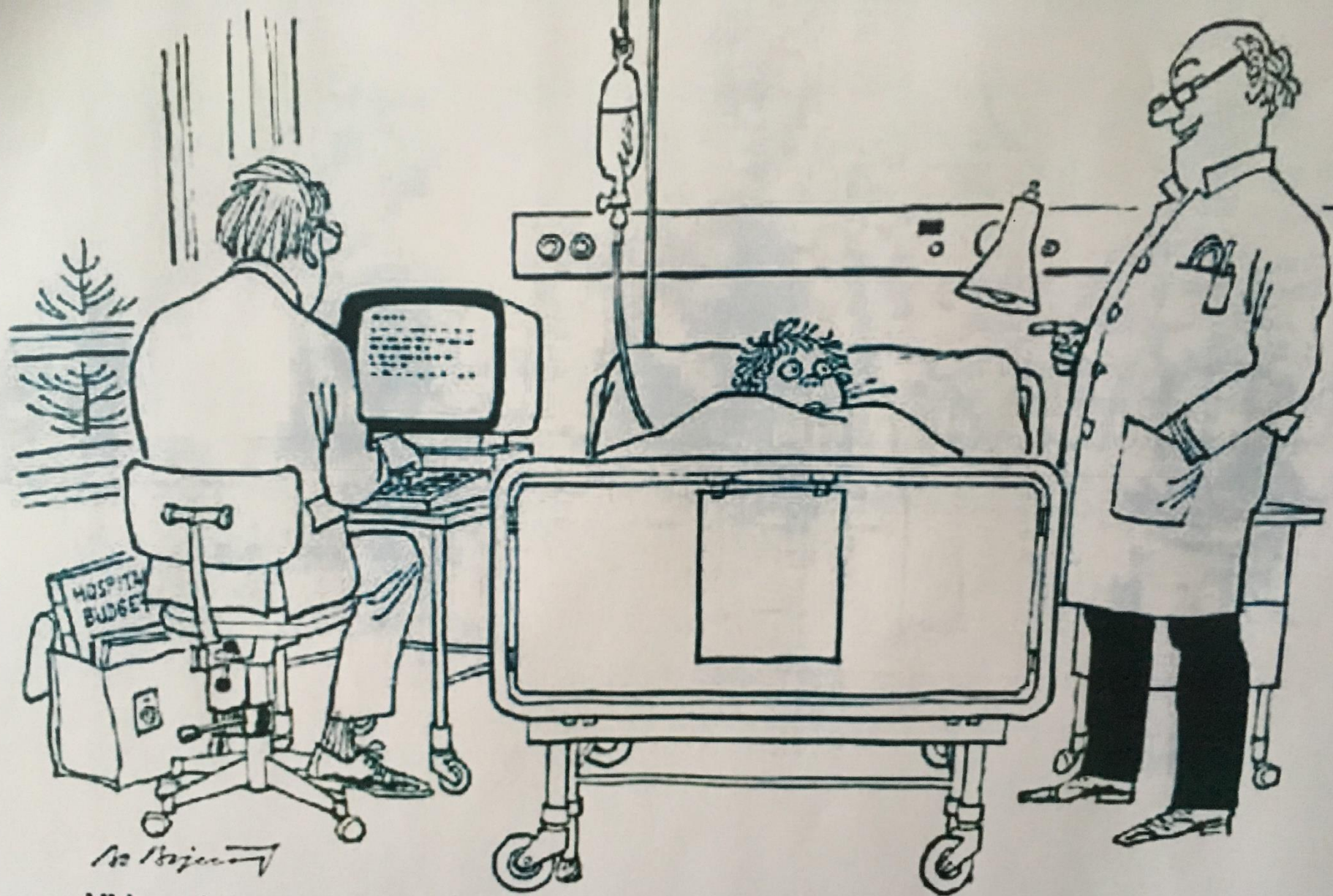
Mulighedserklæring

Indgås med arbejdsgiver og medarbejder og lægen påtegner

Uarbejdsdygtig/hvornår er man syg?

Retten til sygedagpenge forudsætter:

- At personen er uarbejdsdygtig i forhold til det aktuelle job på grund af egen sygdom.
- Delvis sygemelding kræver et fravær på mindst 4 timer om ugen – man kan godt starte med at være deltidssygemeldt
- Det er jobcentrets vurdering om personen er uarbejdsdygtig
- Vær opmærksom på at sygdom er en feriehindring



Vi har desværre ikke råd til at opererer dig fordi regeringen skal bruge pengene på topskattelettelser. Men prøv at tage ind på Jobcenteret. De kan gøre dig rask på få minutter.

Udfordringer ved sygefravær og fastholdelse

- Holdninger hos ledelse og kolleger
- U hensigtsmæssigt pres på den sygemeldte for (for) hurtig tilbagevenden
- Sygemeldte presses til at give oplysninger om eget helbred
- Åbenhed om diagnose/prognose
- er det en god idé at oplyse HVAD man fejler og HVORNÅR man tror, at man vender tilbage til arbejdspladsen?
- Samspil mellem sygemeldt og arbejdsplads

Sygefravær – Pointer

Langvarigt sygefravær kan have alvorlige konsekvenser

TR skal kende de mulige konsekvenser af langvarig sygemelding og have viden om udfordringerne om kontakt mellem arbejdspladsen og den sygemeldte

TR har en vigtig rolle ved kollegers sygdom og sygesamtaler

Jævnlig kontakt mellem arbejdsplads og sygemeldt er som udgangspunkt en fordel.

TR kan have indflydelse på den førte personalepolitik om sygdom

Jobcentrets sygedagpengeopfølgning kan være en vigtig samarbejds-partner ved længerevarende sygdom

