

# Sygdom hos kolleger

Temakursus  
den 9.-10. april 2024

## 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

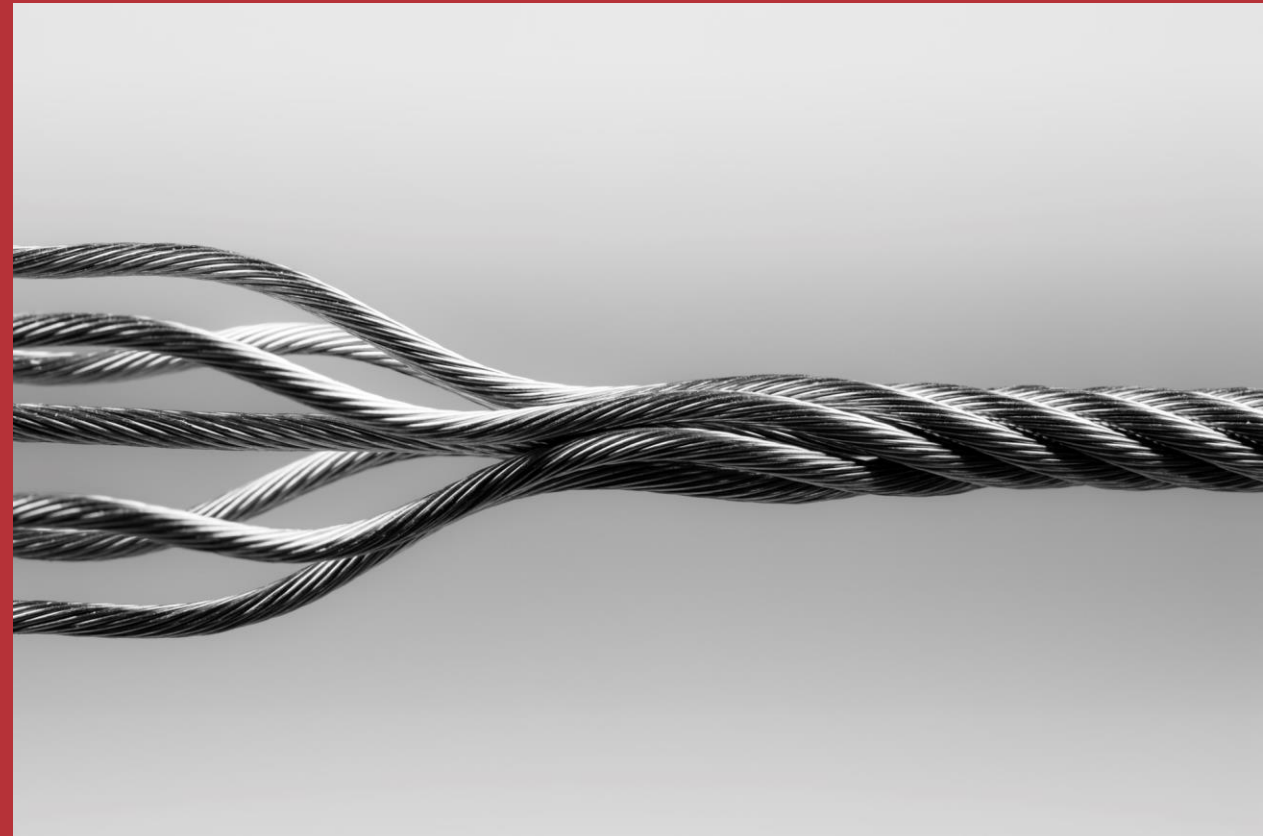
## – regler og muligheder - II

- 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 for-øget pga. en kronisk lidelse. Fraværet skønnes at medføre mindst 10 dage inden for et år

## **Mulighedserklæring**

Indgås med arbejdsgiver og medarbejder og lægen påtegner

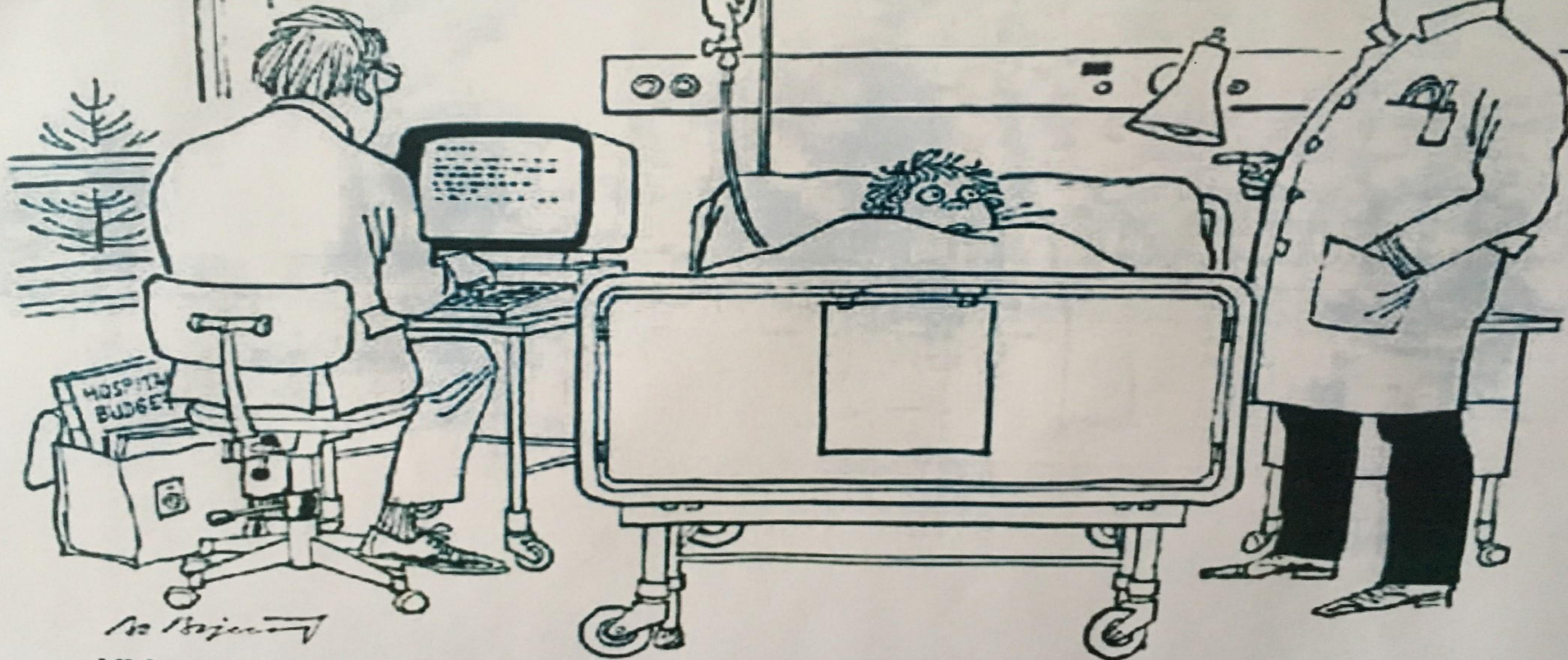


# Uarbejdsdygtig/hvornår er man syg?

## 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