

TR som bisidder - sygdomsforløb

Vi skal tale om:

- At forebygge sygdom:
 - Samarbejde med arbejdsmiljørepræsentant
 - Personalepolitik
- Når sygdommen rammer:
 - Hvad er et sygeforløb
 - TRs rolle
 - Grundlæggende viden om samtaler, dokumentation og øvrigt

Jeres eksempler fra hverdagen

Hvad har I oplevet på jeres skoler om sygdom?

Hvad har været svært?

Hvad er gået godt?



Samarbejdet mellem TR og AMR

TR

- Forhandling
- Talsmand for kolleger (kollektivt og individuelt)
- Kontakt og koordinering med andre TR
- Retningslinjer i samarbejdssystemet
- Arbejdsform: Aftaler/dialog med ledelsen

AMR

- Samarbejdspligt i AMO
- Talsmand for kolleger om arbejdsmiljøforhold
- APV – øget sygefravær?
- Ombygning, indretning
- Test af udstyr
- Evaluering

- Håndtering af forandring
- Opgavemængde/belastning
- Psykiske arbejdsmiljø

Arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmåling om psykisk arbejdsmiljø

APV'en er et lovpligtigt værktøj, til at måle både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Derudover kan der afholdes trivselsmålinger om det psykiske arbejdsmiljø.

Begge dele drives af arbejdsmiljøorganisationen, men I kan som tillidsrepræsentanter blive involveret gennem samarbejdssystemet.

Der er fordele for virksomhederne i at have et godt arbejdsmiljø. Det kan nemlig medføre:

- Færre omkostninger som følge af ulykker og erhvervsbetingede lidelser
- Mindre sygefravær
- Mindre udskiftning blandt medarbejderne
- Øget arbejdsglæde, motivation og produktivitet



Gymnastikøvelse

Styr på personalepolitikken?

- Hvem skal din kollega melde sig syg til og hvordan (mail, sms, telefon)
- Det er ikke meningen, at kollegaen skal ringe og melde sig syg hver dag i et længere sygeforløb
- Hvilke retningslinjer er der for sygesamtaler og mulighedssamtaler på jeres skole
- Lægelig dokumentation
- Forebyggende arbejde
- Vikardækning



Sygefraværscase 1

Jenny har været ansat i fem år, og har ikke haft meget sygdom. Men det sidste halve år har hun haft fire sygemeldinger af hver mellem en og to ugers varighed, og det har ledelsen bemærket.

Ledelsen har indkaldt Jenny til en sygesamtale for at finde ud af hvad der har ændret sig, og om skolen kan gøre noget for at hjælpe. Jenny har bedt dig om at tage med som bisidder.

Hvad vil du som TR gøre i sådan en situation?

Hvad er vigtigt for kollegaer og forbundet



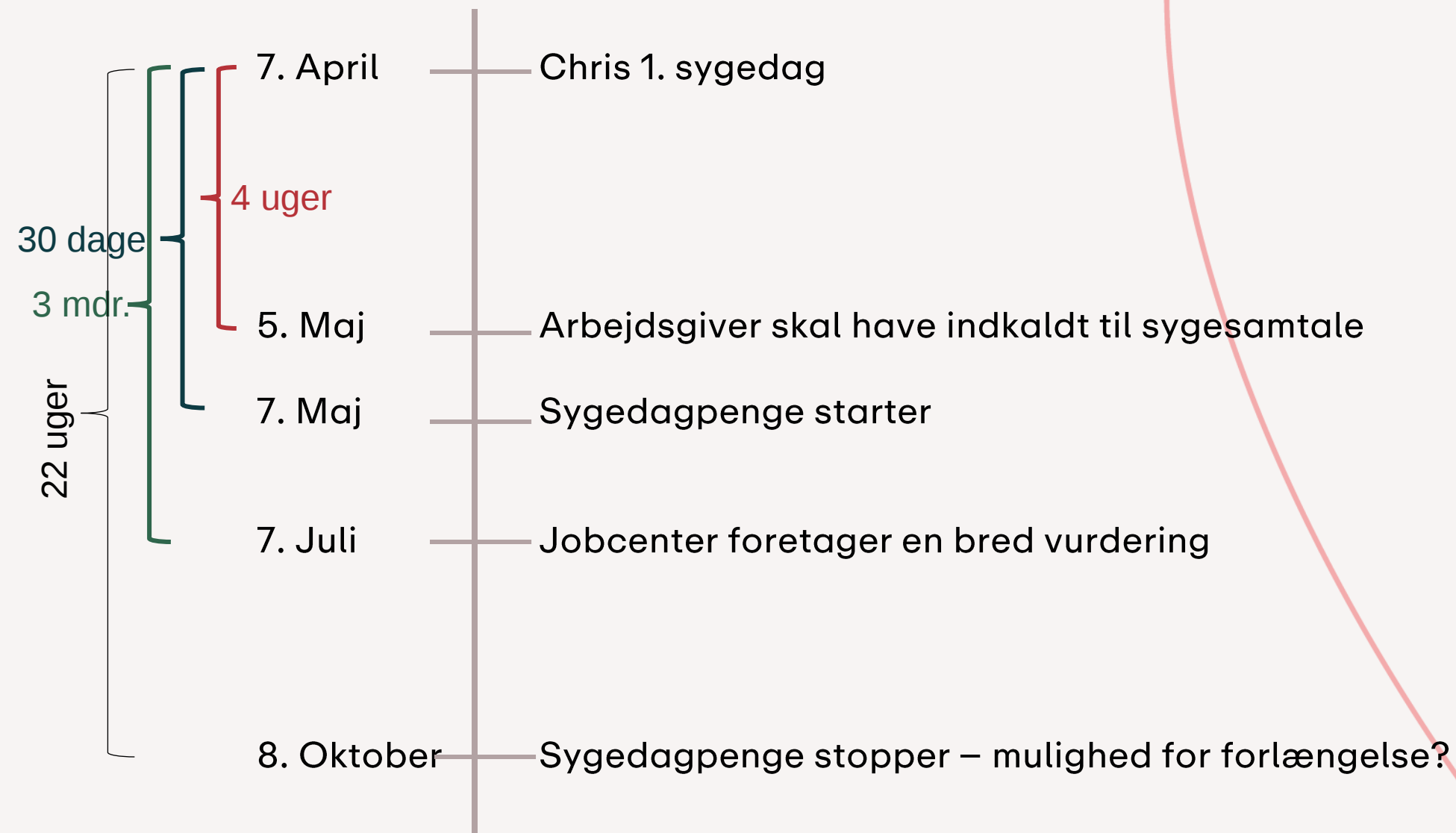
Hvad forventes af jer, når vi taler om sygdom



Når vi ser sygdom og problemer ved sygdom, hvad tænker I så om jeres rolle som TR.

Tidslinje

Hvordan er det tidsmæssige forløb ved en sygemelding



Jobcentret - hvad kan den sygemeldte kollega forvente



Opfølgningsforløb i
jobcentret.



Husk at tjekke
e-Boks.



Husk altid at svare jobcentret.
(Svar kun på det, der bliver
spurgt om)



Kollegaen bliver
indkaldt til møde på
jobcentret. Mødepligt.



Jobcentret indhenter
helbredsmæssige
oplysninger.

Løn og ferie under sygdom



Din kollega har ret til fuld løn under sygdom – men for hvor mange timer?

Planlagt arbejdstid skal registreres (det vil sige at man som sygemeldt også har ret til samme ulempetillæg og funktionstillæg som man ville få som raskmeldt)

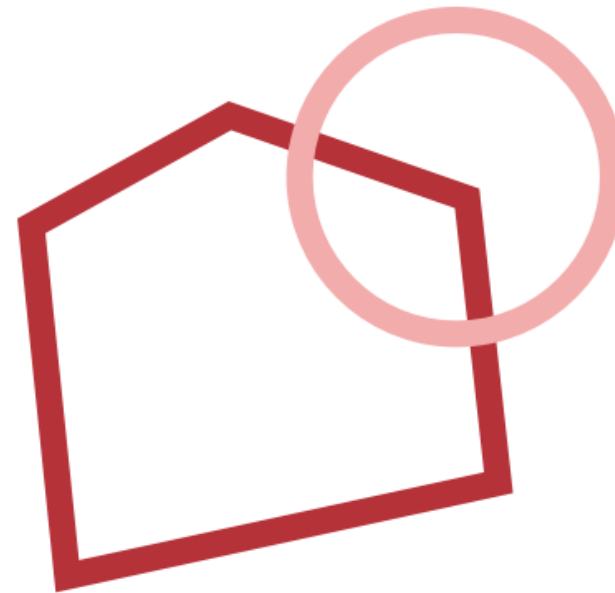


Man kan som udgangspunkt ikke påbegynde ferie som sygemeldt

Hvis det er gavnligt for kollegaen kan langtidssygemeldte aftale en ”teknisk raskmelding” med jobcentret og skolen, hvorved man kan afholde ferie

Hvordan kan skolen fastholde den sygemeldte kollega

- Tilgang til den sygemeldte...?
- Sygesamtale
- Mulighedssamtale
- Skal kollegaen have hjælp – Har skolen tilbud om psykologhjælp?



Sygesamtale

- Ledelsen har pligt til at indkalde til en personlig samtale senest fire uger efter første sygedag.
- Samtalen kan også foregå digitalt eller over telefonen.
- Formålet med samtalen er at afklare, om der er noget arbejdsgiver kan gøre for at muliggøre en kollegas tilbagevenden til arbejdspladsen
- Ledelsen må ikke spørge hvad kollegaen fejler, men man kan godt tale om det, hvis kollegaen ønsker det.



Bisidderrollen ved sygdom



Sikre at rammerne er i orden for at holde en sygesamtale/mulighedssamtale



Sikre at fokus holdes det rigtige sted: Omsorg, hjælp og fastholdelse



Sikre at kollega ikke lader sig presse



Overvej at holde et formøde med din kollega – men husk også løbende opfølgning

Sygefraværscase 2

Martin var i efteråret udsat for at nogle elever var meget grænseoverskridende, ved blandt andet at råbe og kaste med skriveredskaber efter ham. Efterfølgende har det været hårdt for Martin at være i undervisningslokalet, og han har nu været fuldtidssygemeldt i næsten en måned.

Ledelsen har indkaldt til en sygefraværssamtale med det formål at afklare hvor alvorlig situationen er, og hvor lang tid Martin forventer at have brug for. Martin vil gerne have dig med som bisidder.

Hvad vil du som TR gøre i sådan en situation?

Typer af lægelig dokumentation

Tro og love erklæring:

- Man tilkendegiver selv overfor sin arbejdsgiver at man er syg
- Sjælden
- Indebærer ikke en sundhedsfaglig vurdering

Friattest:

- Lægen tilkendegiver at man er syg
- Almindelig
- Beskriver kun at der findes sygdom

Varighedserklæring:

- Lægen vurderer den forventede varighed på sygdommen
- Almindelig, men....

Mulighedserklæring:

- Medarbejder og arbejdsgiver laver sammen en vurdering af skånehensyn på arbejdet, lægen vurderer derefter om planen er helbredsmæssigt forsvarlig.

Mulighedssamtale

Leder og kollega udfylder en mulighedserklæring under samtalen

Kollegaen har pligt til at deltage

Hvis kollegaen er for syg til at deltage, kan samtalen foregå digitalt eller telefonisk (tag lægen med på råd)

Kollegaen kan tage en bisidder med

Under samtalen udfylder kollegaen og arbejdsgiver den første del af erklæringen.

Egen læge udfylder resten og giver sin lægefaglige vurdering.



Mulighedserklæring

<https://www.star.dk/media/1132/mulighedserklaering.pdf>

Stresssygemeldinger



Vejledning



Kontakt til konsulent



Socialrådgiver i sekretariatet

Langtidssygemeldinger – alvorlig sygdom

Kontakt pensionskasse

Gruppeliv (kritisk forsikring)

Kontakt sekretariatet

Socialrådgiver i sekretariatet

Hvad synes I, at der skal til for, at arbejdsgiver kan opsige på grund af sygdom?

- Kræver langvarig sygdom?
- Evt. flere forskellige sygeforløb?
- ”Mandagssyge”?
- Hvor mange dage?
- Hvis arbejdsgiveren er skyld i sygdommen (tilskadekomst på virksomheden)?
- Kan virksomheden opstille krav til % sygdom?

Drøft spørgsmålene ved bordene

Socialt kapital

I situationer, hvor arbejdsevnen er truet

Formaliseret hvilke skånehensyn der aftales.

Husk at kontakte forbundet

Er det et handicap?

Kollegaen har en kronisk sygdom eller er en sygdom af lang varighed

Arbejdsgiver har en forpligtelse til, at tilpasse arbejdsforholdene

Brug de sociale kapitler

Kontakt altid forbundet

Pædagog med ADHD fik ikke medhold i klage over forskelsbehandling pga. handicap (varighed)

En pædagog med diagnosen ADHD blev opsagt fra sin stilling med henvisning til sit sygefravær.

- Sygemeldt i januar 2018 pga. bl.a. mavesmerter.
- Delvis tilbagevenden til arbejdet fra februar 2018
- Modtog diagnosen ADHD i marts 2018.
- Fuldtidssyg medio maj 2018
- Opsagt juli 2018

Ligebehandlingsnævnet:, Der var ikke dokumentation på opsigelsestidspunktet for, at pædagogens ADHD medførte en langvarig begrænsning i arbejdslivet.

Opsigelsen var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, og pædagogen fik ikke medhold i klagen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 18. marts 2019 i sag nr. 18-64591

Folkeskolelærere med temporallapsepilepsi fik medhold i klage over forskelsbehandling pga. handicap (ikke tilpasset)

Ansæt 1. august 2015

Den 21. oktober 2015 fik klager stillet diagnosen temporallapsepilepsi.

Hun blev i september 2017 bevilliget en § 56-aftale for en 2-årig periode (senere forlænget i yderligere 2 år)

Den 1. januar 2018 ned i tid til 35,5 timer om ugen af hensyn til sit helbred.

Den 1. august 2018 blev klagers timetal yderligere nedsat til 32 timer om ugen.

Klager blev den 28. marts 2020 ramt af to blodpropper i hjernen. Hun var sygemeldt omkring en måned, hvorefter hun startede op på arbejdet med samme beskæftigelsesgrad som før blodpropperne.

Klager fik pr. 1. august 2020 reduceret sit ugentlige timetal yderligere til 30 timer om ugen som følge af sine helbredsforhold.

Den 4. januar 2021 blev klager delvist sygemeldt således, at hun frem til og med den 25. maj 2021 arbejdede på nedsat tid svarende til 50 procent af stillingen på 30 timer. Klager gav i perioden udtryk for, at hun ikke længere var i stand til at arbejde på det hidtidige niveau, men at det fungerede godt for hende med en arbejdstid på 50 procent.

Klager blev den 26. maj 2021 opereret i hjernen for at mindske hendes epilepsianfald. Efter operationen blev klager sygemeldt på fuld tid frem til den 2. august 2021.

I forbindelse med en sygefraværssamtale med klager den 24. juni 2021 vurderede indklagede, at det af driftsmæssige årsager ikke længere var muligt at fastholde klager i stillingen.

Den 30. juni 2021 modtog klager derfor meddelelse om påtænkt afskedigelse med fratræden til udgangen af december 2021.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at de forud for afskedigelsen tilbød klager en nedsættelse af arbejdstiden til 50 procent svarende til det timetal, som klager forud for operationen havde været i stand til at arbejde. = 9 måneders løn

Tal med din sidemakker

Når du kommer hjem fra kursus, er der så noget du vil prøve at lave om eller få strammet op på vedrørende sygefraværspolitikken på din skole?

- Retningslinjer
- Din egen rolle
- Overvej i 2 minutter, om der er nogle kollegaer, som har brug for hjælp fra dig, socialrådgiverne i forbundet eller pensionskassen?



HVORDAN KAN DU VÆRE EN AKTIV TILLIDSREPRÆSENTANT I FORHOLD TIL:

- Lægeerklæringer
- Flere kortvarige sygeforløb?
- Et længere sygeforløb?
- Kollegaen, der er bekymret for at blive opsagt?

Fælles:

- Hvordan kan sygefraværspolitikken spille en rolle?

Øvelse

- Drøft ved bordene det punkt, som I får tildelt.
 - Hav fokus på, hvordan I kan være aktive som TR
 - Hvorvidt I synes, at sygefraværspolitikken kan spille en rolle