

TR som bisidder

Sygdom



Sygdom

Gymnastikøvelse

Løn under sygdom



Din kollega har ret til fuld løn under sygdom (planlagt arbejdstid skal registreres)



Skolen har mulighed for at få sygedagpengerefusion efter 30 dages sygdom

Hvad er vigtigt for kollegaer og forbundet



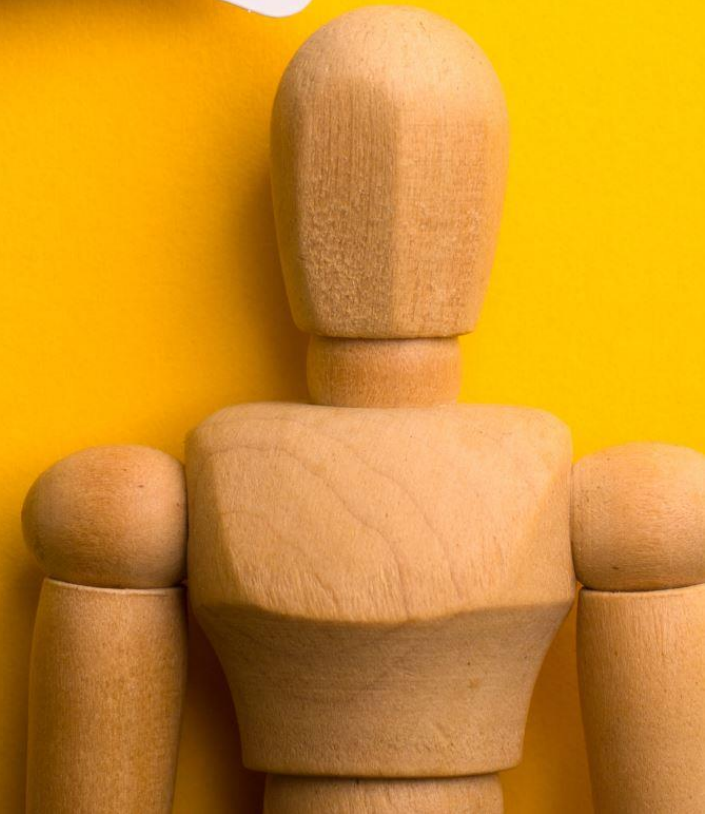
Hvad forventes af jer, når vi taler om sygdom



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

Eksempler fra hverdagen

Hvilke problemer opleves i hverdagen



Pause

Formandsskabets velkomsttale

Problemkatalog - øvelse

Hvad giver tryghed eller utryghed:

Politikker eller retningslinjer

Brug af lægeerklæringer

Sygesamtaler (for mange og for tidligt eller sent)

Brev i e-Boks (kommunikation)

Bliver jeg fyret?

Belastning af arbejdspladsen

Stresssygemeldinger og langvarig sygdom

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
- Dokumentation
- Forebyggende arbejde
- Vikardækning

Stresssygemeldinger



Vejledning



Kontakt til konsulent



Socialrådgiver i sekretariatet

Tidslinje

Hvordan er det tidsmæssige forløb ved en sygemelding

Langtidssygemeldinger – alvorlig sygdom

Kontakt pensionskasse

Gruppeliv

Kontakt sekretariatet

Socialrådgiver i sekretariatet

Sygesamtalen/tjenestlige samtale - to forskellige samtaler

Sygesamtale

- hvordan kan man hjælpe

Tjenstlig samtale

- når lederen mener, at der skal reageres

Tjenstlig samtale om sygdom

Hvordan kan skolen fastholde den sygemeldte kollega

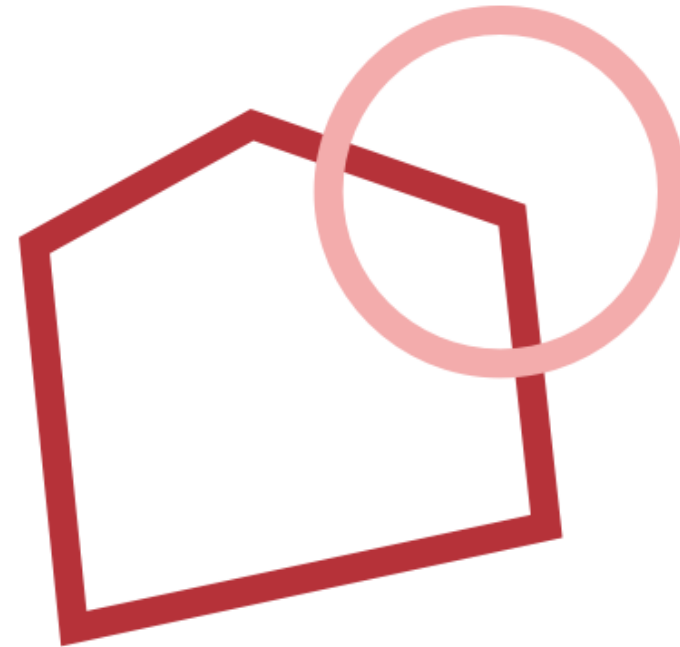
Kan skolen undgå, at kollegaen bliver syg.
(tag det i opløbet)

Sygesamtale

Mulighedssamtale

Skal kollegaen have hjælp

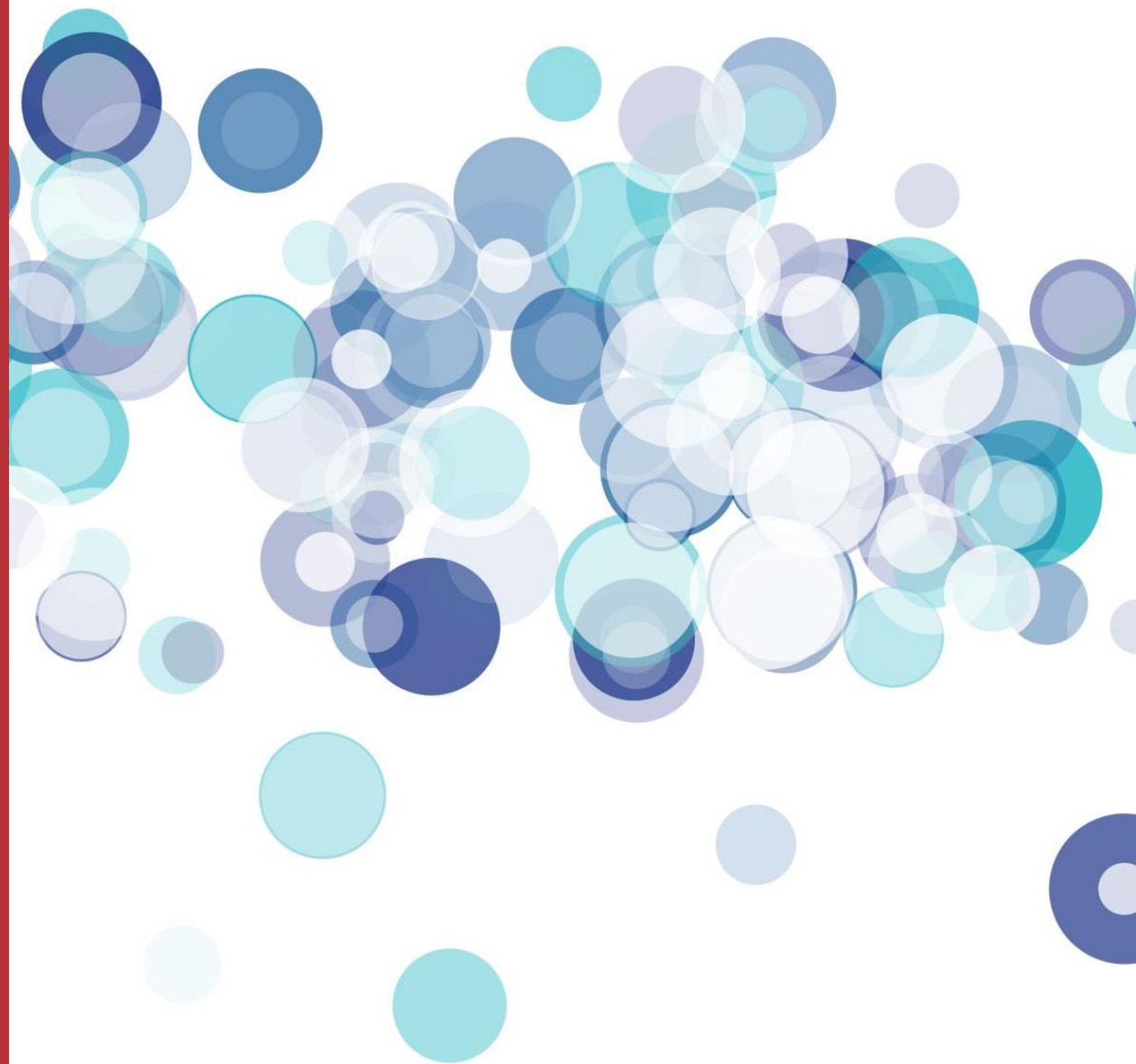
Kritisk sygdom - forsikring



Sygesamtale

– formål og faldgruber

- Ledelsen har pligt til at indkalde til en personlig samtale senest fire uger efter første sygedag.
- Samtalen kan 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.
- Overvej om forbundet skal kontaktes
- Tjenstlig samtale – er det tjenstligt.



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>

Dokumentation

- Tro og love
- Friattest (lægeerklæring)
- Mulighedserklæring
- (varighedsattest)

Bisidderrollen ved sygdom



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



Sikre at fokus holdes det rigtige sted nemlig at hjælpe og fastholde



Sikre at kollega ikke lader sig presse

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

Jobcentret - hvad kan den sygemeldte kollega forvente



Opfølgnings-
forløb i
jobcentret.



Husk at
tjekke
e-boks.



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



Kollegaen bliver
indkaldt til møde på
jobcentret. Mødepligt.



Jobcentret indhenter
helbredsmæssige
oplysninger.

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

