

Information til arbejdsgiver vedr. sygeforløb

Denne oversigt giver dig som arbejdsgiver konkrete råd til dialog, fastholdelse og udvikling i sygedagpengeforløbet.

En tidlig, åben og løbende dialog kan være afgørende for et godt sygdomsforløb. Det er derfor vigtigt at have en løbende dialog om de muligheder der er, og samtidig være opmærksom på, at medarbejderens helbred kan ændre sig undervejs. Tidlig og åben dialog kan samtidig forebygge unødige forlængelser i sygeforløbet ved at understøtte en hurtig afklaring, skabe fælles forventninger og tidligt finde løsninger, der kan understøtte tilbagevenden til jobbet for medarbejderen.

Sammen kan I aftale, hvordan og hvor ofte I holder kontakt, så det passer til situationen.

Opfølgingsforløbet

Sygemeldte har som udgangspunkt pligt til at deltage i et opfølgingsforløb med kommunen, hvori der indgår løbende samtaler med en rådgiver. Første opfølgningssamtale skal afholdes senest inden udgangen af 8. uge fra første fraværsdag, og de følgende samtaler aftales herefter.

Hvis den sygemeldte er i et ansættelsesforhold og selv forventer at være raskmeldt indenfor 26 uger fra første fraværsdag, kan kommunen vurdere, at der er tale om et ukompliceret forløb. Den sygemeldte vil i de tilfælde ikke blive indkaldt til opfølgningssamtale, og kommunen vil alene følge op på, at den sygemeldte bliver raskmeldt.

Delvis raskmelding

Hvis en medarbejder er delvist uarbejdsdygtig, kan en delvis raskmelding være en løsning.

- Arbejdsgiver kan få sygedagpengerefusion for de timer, hvor borgeren ikke er på arbejde, hvis borgeren er delvist uarbejdsdygtig og fraværet er mindst 4 timer pr. uge.
- Hvis borgeren er ophørt med løn fra arbejdsgiver, kan borgeren anmode om sygedagpenge og få supplerende sygedagpenge for de timer, borgeren er uarbejdsdygtig.
- Delvis raskmelding understøtter både fastholdelse og hurtigere tilbagevenden.

Forslag til den gode plan til tilbagevenden

Mange medarbejdere vender bedst tilbage gennem en gradvis optrapning og gerne understøttet af en tydelig plan for tilbagevenden. Der findes ikke én rigtig model – planen skal være realistisk og aftalt i fællesskab.

Nedenstående mixerpult er tænkt som inspiration til, hvordan forskellige elementer i arbejdet som tid, opgaver og ansvar, gradvist kan justeres op eller ned for at understøtte medarbejderen i en tilpasset tilbagevenden til arbejdet.



Inspiration til det gode samarbejde mellem jer som arbejdsgiver og medarbejderen

Fokus skal altid være på funktion og arbejdsevne – ikke sygdommen i sig selv.

Inspiration til det gode samarbejde i sygeforløbet, herunder drøft og afklare fx:

- Hvilke arbejdsopgaver medarbejderen kan eller ikke kan varetage.
- Hvilke muligheder for midlertidige ændringer i opgaver, arbejdstid eller tempo, der er brug for.
- Hvilke midlertidige behov medarbejderen har for skånehensyn.
- Hvilke forventninger I i fællesskab kan have til en realistisk og gradvis tilbagevenden.

Kontakt til os

Vi kan altid kontaktes via Syddjurs Kommunes hovednummer 87 53 50 00, hvis forløbet ændrer sig eller I oplever behov for vejledning og sparring fx vedrørende:

- Sparring om fastholdelse og muligheder.
- Dialog om delvis raskmelding.
- Afklaring af refusion og regler.
- Tidlig indsats, hvis forløbet ændrer karakter.
- Råd og vejledning om støttemuligheder som personlig assistance, hjælpemidler, arbejdspladsindretning mv.
- Ferie: Sygdom er en feriehindring jf. ferielovgivningen. Nogle gange kan medarbejderen alligevel lave en aftale om, at få lov til at holde ferie. Ferien skal godkendes af JobSyddjurs og arbejdsgiver.

Yderligere information

I kan også finde mere information på kommunens hjemmeside www.syddjurs.dk og på www.borger.dk

