

Langtidssygefravær

Hvis en medarbejder bliver langvarig syg, er der en række procedurer, du skal følge. I dette afsnit kan du få vejledning til, hvordan du håndterer langtidssygefravær.

Indholdsfortegnelse

- Langtidssygefravær
 - Omsorgssamtale
 - Friattest og varighedserklæring
 - Mulighedserklæring
 - Første del af mulighedserklæringen
 - Anden del af mulighedserklæringen
 - Delvis raskmelding (nedsat tjeneste)
 - Fast Track
 - Sygeforløb på mere end 8 uger
 - Efter 5 måneders sygefravær

Langtidssygefravær

- er fravær på mere end 14 dage i træk

- Efter **14. dages** sygemelding indkaldes til omsorgssamtale.
- Overvej om der er behov for friattest, varighedserklæring og/eller mulighedserklæring.
- Efter **2 til 5 uger**: forventes sygefraværet at vare mere end 8 uger, indsendes Fast Track anmodning til medarbejderens lokale jobcenter.
- Efter **8 uger**: Jobcenteret inddrages automatisk (hvis de ikke er inddraget i forbindelse med Fast Track).
- Efter **5 måneder**: du skal vurdere, om medarbejderen kan vende tilbage.

Når du skal drøfte sygefravær med din medarbejder, er det en god idé at tage udgangspunkt i din sygefraværstatistik. Så får I et samlet og fælles billede af situationen, og I har et godt udgangspunkt for en samtale.

Omsorgssamtale

Du kan læse en beskrivelse af omsorgssamtalen og finde de dertilhørende skabeloner via linket nedenfor:

[Omsorgssamtale](#)

Friattest og varighedserklæring

Du kan allerede fra første sygefraværsdag kræve at din medarbejder indhenter en friattest. En friattest kan bruges, når du ønsker lægelig dokumentation for, at en medarbejders fravær er begrundet i sygdom. Efter 14 dage kan du kræve en varighedserklæring, som er en erklæring om, hvor lang tid lægen forventer, at den pågældende medarbejders sygdom vil vare. Du kan også bede om en varighedserklæring, hvis fraværet er længerevarende eller af systematisk karakter

Mulighedserklæring

Mulighedserklæringen bruges i de tilfælde, hvor lederen efter dialog med medarbejderen er i tvivl om hvilke hensyn, der skal tages til medarbejderens helbred, så medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet på hel- eller deltid – enten med de sædvanlige opgaver eller med tilpassede opgaver.

- En mulighedserklæring kan anvendes på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet.
- Erklæringen kan også anvendes ved forløb med gentagne sygemeldinger, og den kan udarbejdes på et tidspunkt, hvor medarbejderen ikke er sygemeldt.

Medarbejderen har pligt til at deltage i samtale om mulighedserklæringen. Hvis sygdommen afskærer medarbejderen fra at deltage i samtalen på arbejdsstedet, kan samtalen holdes telefonisk.

Indkaldelsen til samtalen skal ske med et rimeligt varsel på minimum tre dage, og medarbejderen har mulighed for at tage tillidsrepræsentanten eller anden bisidder med.

Læs mere om mulighedserklæringen via dette link [Mulighedserklæring](#)

Delvis raskmelding (nedsat tjeneste)

Du kan tilbyde din sygemeldte medarbejder en delvis raskmelding. Medarbejderen skal have mindst fire timers sygefravær om ugen for at blive betragtet som delvis raskmeldt. En delvis raskmelding kan være en god løsning, der mindsker risikoen for, at medarbejderen må sygemelde sig på ny, hvis overgangen fra sygemeldt til fuld arbejdsuge bliver for voldsom, samt sikrer en fortsat tilknytning til arbejdspladsen.

Det er en god ide, at orientere kollegaerne om, at medarbejderen er tilbage på færre timer, samt hvis der er ændringer i arbejdsopgaverne.

Bliver en medarbejder delvist raskmeldt, kan din arbejdsplads fortsat modtage refusion svarende til dagpengebeløbet for de timer, medarbejderen er sygemeldt. Delvis raskmelding kan ikke bruges, når der er tale om en varig begrænsning af arbejdsdygtigheden. I så fald skal I have andre løsninger på banen (se evt. afsnittet om "kroniske lidelser").

Fast Track

I forbindelse med sygedagpengereformen har vi som arbejdsplads mulighed for at benytte Fast Track, som er rettet mod medarbejdere, der forventes at være sygemeldte i mere end 8 uger. Vi kan rekvirere hjælp fra medarbejderens lokale jobcenter allerede efter 2 ugers fravær.

Når du benytter Fast Track, vil din sygemeldte medarbejder blive indkaldt til en samtale med jobcentret inden 14 dage. Her vurderes det, hvad der skal til for at få medarbejderen tilbage. Det kan være til andre opgaver, der ikke giver samme fysiske belastning. Eller det kan være, at medarbejderen med en delvis raskmelding kan komme tilbage ved gradvist at øge timeantallet. På den måde kan vi tidligere komme i gang med at lægge et forløb for, hvordan din medarbejder kan komme tilbage på arbejde.

Du skal bede om Fast Track, inden medarbejderen har været syg i fem uger.

Det gør du via dette link [Virk.dk](https://virk.dk)

- Gå ind under - NemRefusion

Gør din medarbejder opmærksom på, at han eller hun selv skal acceptere samtalen. Jobcenteret sender et brev til din medarbejder, som skal besvares indenfor 2 dage.

Sygeforløb på mere end 8 uger

Medarbejderens lokale jobcenter skal inddrages efter senest 8 uger. Følgende skal indberettes til jobcenteret:

- Om medarbejderen har deltaget i omsorgssamtalen.
- Om medarbejderen kan genoptage arbejdet delvist.
- Om arbejdsgiver ønsker opringning fra jobcenter.

Medarbejderen kan endvidere bede om at få udarbejdet en fastholdelsesplan. Fastholdelsesplanen kan indeholde en beskrivelse af arbejdspladsindretning, ændrede arbejdsopgaver og andre forhold.

Efter 5 måneders sygefravær

Mulighederne for at vende tilbage til arbejdspladsen eller blive arbejdsfastholdt i andet job vurderes løbende sammen med den sygemeldte medarbejder. En realistisk vurdering af arbejdsevne og muligheder for at vende tilbage skal derfor indgå i forløbet med omsorgssamtaler.

Senest inden for 5 måneder skal det være afklaret med dig som leder, medarbejderens lokale jobcenter og andre interessenter, hvad der skal ske fremadrettet for den sygemeldte i forhold til eksempelvis omplacering, skånehensyn eller afvikling. Kontakt gerne Personaletteamet for sparring og vejledning.

EJERE



Sara Blichmann Magleby Petersen

Personalekonsulent

📁 HR og Personaleservice

☎ 32890134

✉ saramp@dragoer.dk