



**Brug
Fast track**
ved risiko for
langvarige syge-
meldinger

Hvis en medarbejder bliver syg

Tidlig indsats fastholder flere sygemeldte i jobbet

Alle erfaringer viser, at jo længere tid en medarbejder er sygemeldt, jo større er risikoen for, at medarbejderen aldrig vender tilbage til jobbet. Derfor kan det altid betale sig at starte dialogen om arbejdsfastholdelse og tilbagevenden til jobbet så tidligt som muligt.

I denne pjece kan du læse om regler og støttemuligheder.

Indhold

3	Fast track
4	4 ugers sygefraværssamtale
6	Mulighedserklæring
7	Fastholdelsesplan
8	Anmeldelse og refusion
9	Kommunens opfølgning
10	Oversigt sygedagpengeforløb

Klik på overskrifterne og hop direkte til afsnit

Der er både sund fornuft, et godt omdømme og god økonomi i at fastholde sygemeldte medarbejdere i jobbet. Økonomien afhænger naturligvis af den konkrete situation: Om der er ret til løn under sygdom; om der bruges vikarer; de gældende aftaler og overenskomster, osv. Eksemplet nedenfor illustrerer de typiske omkostninger for arbejdsgivere ved forskellige håndteringer af sygemeldinger.



	Rask i 3 måneder	Syg på deltid i 3 måneder	Syg på fuld tid i 3 måneder	Fyring og nyansættelse
Nettolønudgift	75.000	56.000	37.000	37.000
Heraf bruttolønudgift	75.000	75.000	75.000	75.000
Fratrukket sygedagpengerefusion	0	19.000	38.000	38.000
Udgifter til vikar og ny medarbejder	0	46.000	93.000	105.000
Heraf udgifter til vikar	0	46.000	93.000	0
Heraf udgifter til rekruttering og løn til ny medarbejder	0	0	0	105.000
Arbejdsgiverens udgifter i alt	75.000	102.000	130.000	142.000

Set over 3 måneder er lønudgiften til en privatansat kontorassistent omkring 75.000 kr. Bliver medarbejderen delvist sygemeldt i hele perioden, er den samlede udgift naturligvis højere, nemlig godt 100.000 kr. I medarbejderens fravær skal der nemlig ansættes en vikar. Men er der tale om en fuld sygemelding, er udgiften omkring 130.000 kr. Udgiften er større, fordi der skal købes flere vikartimer. Rent økonomisk er det mindst fordelagtige at fyre medarbejderen og ansætte en ny. I dette tilfælde er der nemlig også udgifter til rekruttering, og de samlede udgifter er mere end 140.000 kr.

Fast track

Få tidligere opfølgning på sygemeldinger, der risikerer at blive langvarige

I tilfælde, hvor sygefraværet risikerer at vare i mere end 8 uger, kan arbejdsgiver eller medarbejder med fordel anmode om Fast track-behandling af sygemeldingen. Så får medarbejderen automatisk den første opfølgningssamtale med kommunen senest 2 uger efter anmodningen - mod normalt 8 uger fra første fraværsdag.

Det giver kommunen en unik mulighed for at sætte hurtigere ind med relevant støtte og konkrete redskaber i en svær situation.

Husk, at Fast track er en frivillig ordning, og at en medarbejder ikke er forpligtet til at tage imod den tidlige indsats. Det er derfor altid en god idé at inddrage medarbejderen, når der anmodes om Fast track.



Fast track - trin for trin

Arbejdsgivere kan anmode om Fast track inden for de første 5 uger af fraværet via NemRefusion på virk.dk. Vælg "Sygedagpenge" og herefter "Tidlig opfølgning" i venstremenuen.



Ved anmodningen oplyses medarbejderens personnummer, dato for første fraværsdag og det markeres, om fraværet forventes at vare mere end 8 uger. Herefter bliver arbejdsgiver bedt om at svare på 3 spørgsmål:

- Hvilke jobfunktioner er påvirket af sygdommen?
- Hvor længe har sygdommen påvirket jobbet?
- Har arbejdsgiver forsøgt at tilpasse jobbet til den sygemeldtes tilstand?

Svarene på spørgsmålene skal gøre det lettere for medarbejderens læge at vurdere sygdommen i forhold til arbejdet og kvalificere kommunens opfølgning.

Når arbejdsgiver anmoder om Fast track, får den sygemeldte medarbejder automatisk besked. Hvis medarbejderen indvilger i, at der iværksættes en tidlig indsats, indkalder kommunen medarbejderen til en opfølgningssamtale senest 2 uger efter anmodningen.

Arbejdsgivers sygefraværssamtale

Tidlig, fælles indsats kan forkorte sygefraværet



Alle arbejdsgivere har pligt til at afholde en samtale med sygemeldte medarbejdere senest 4 uger efter første sygedag. Her skal arbejdsgiveren og medarbejderen i fællesskab finde frem til løsninger, der kan forkorte sygefraværet.

Det skal samtalen handle om

Under samtalen skal arbejdsgiveren afdække, hvor længe medarbejderen regner med at være sygemeldt, og om der er mulighed for, at medarbejderen kan vende hurtigere tilbage i jobbet.

Især hvis sygdommen er langvarig, er det vigtigt at undersøge muligheden for, om medarbejderen kan starte op på nedsat tid. Parterne kan også diskutere, om der er andre ting, der kan gøres, for at den sygemeldte hurtigere vender tilbage til arbejdspladsen. Kan fx andre opgaver eller et hjælpemiddel gøre det lettere at vende tilbage?

Medarbejderen kan være bekymret for ikke at kunne vende tilbage til sine oprindelige opgaver, hvis han eller hun i en periode – for at skåne helbredet – overgår til en anden jobfunktion. Derfor er det en god idé, at arbejdsgiver opstiller klare rammer for forløbet, og gør det tydeligt, hvad det endelige mål er.

Det skal samtalen ikke handle om

Arbejdsgiveren må ikke spørge, hvad medarbejderen fejler, fordi oplysninger om sygdom betragtes som personfølsomme. Lovgivningen tillader kun arbejdsgiveren at spørge, om medarbejderen lider af bestemte sygdomme, som har en direkte betydning for muligheden for at udføre det pågældende arbejde. Bagermesteren må således gerne spørge bagersvenden, om han lider af allergi over for mel, men må altså ikke spørge generelt til diagnosen. Selve diagnosen kan da også være af mindre betydning, da to personer med samme diagnose kan have meget forskellige gener af sygdommen. Mange medarbejdere vil dog af egen drift fortælle, hvad de fejler - og det er til gengæld fuldt lovligt.

Derfor skal samtalen afholdes

Dialog kan ofte forkorte sygeperioden betydeligt. Mange sygemeldte er nemlig ikke 100 procent uarbejdsdygtige.

Der er også mange fysiske og psykiske lidelser, der bliver forværret af ro og fravær. Det er fx påvist, at mennesker, der har lidelser i muskler og skelettet, har bedst af at være aktive. På samme måde taler mange psykiatere om, at et arbejdsliv er en vigtig del af behandlingen af mange psykiske lidelser.

For denne gruppe af sygemeldte kan det altså være en fordel at vende forsigtigt tilbage til jobbet i stedet for at vente, til sygdommen er gået helt væk. Men mulighederne kan kun afdækkes, hvis arbejdsgiver og medarbejder taler med hinanden.

Der er selvfølgelig sygdomsforløb, som har så alvorlig en karakter, at spørgsmål om arbejde og aktivitet er overflødige. Og der kan være sygdomsforløb og situationer, som simpelthen udelukker, at en samtale kan gennemføres.

Gode råd til sygefraværssamtalen

Skab forudsætningerne for en god dialog



Skab rammerne

Dialogen begynder allerede, når arbejdsgiveren indkalder til samtalen. Det er en god idé på forhånd at overveje, hvad der virker bedst. Er det for eksempel via et venligt brev, eller er en telefonopringning bedre? Det er vigtigt at overholde aftalen. Sæt den nødvendige tid af, og sørg for ikke at blive forstyrret. Gode rammer omkring selve samtalen giver en bedre dialog.

Vær velforberedt

Husk at være opdateret på, hvad den sygemeldte medarbejder har fortalt på forhånd. Så kan man inden mødet have tænkt igennem, hvilke tilbud der er til medarbejderen. Er omplacering for eksempel en mulighed? Som arbejdsgiver er det en god idé at forberede sig på, hvilke ønsker den sygemeldte kan have – og have et svar parat.

Tal arbejde, ikke sygdom

Det er ulovligt at spørge om en diagnose – altså hvad medarbejderen fejler. Tal i stedet om arbejdet. Hvornår medarbejderen kan arbejde igen, og om der er arbejde, der stadig kan udføres på trods af sygdommen. Det gælder selvfølgelig ikke, hvis medarbejderen er så syg, at det ikke giver mening at tale om sygdommens længde eller gradvis tilbagevenden.

Tag ansvar

Selve det at tale om arbejdet kan være grænseoverskridende for den sygemeldte medarbejder. Selvtilliden får hurtigt et knæk, når man går hjemme. Man føler sig måske mindre værd for arbejdspladsen og er bekymret for, hvad kollegerne og chefen tænker. Derfor er det vigtigt, at man som arbejdsgiver er positiv og bidrager til at se muligheder frem for problemer. At man klart tilkendegiver den værdi, som medarbejderen har for arbejdspladsen. Og det tab, der er forbundet med, at vedkommende er væk.

Relevante spørgsmål

Der er ingen facitliste for, hvad man som arbejdsgiver skal spørge om. Det afhænger af situationen. Men det kan være en hjælp at bruge nogle af følgende spørgsmål:

Hvor lang tid forventer du at være sygemeldt?

Er der noget, vi på arbejdspladsen kan gøre, for at du vender hurtigere tilbage?

Hvilke af dine normale opgaver vil være svære at udføre i øjeblikket? Er der andre opgaver, der vil være nemmere?

Hvordan skal arbejdsdagen se ud, for at du kan klare den, selvom du ikke er helt rask?

Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen?

Har du haft overvejelser om, hvorvidt der er nogle af dine arbejdsforhold, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?

Hvordan synes du, vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag?

Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?

Under sygefraværssamtalen skal arbejdsgiver og medarbejder sammen finde løsninger, der kan forkorte sygefraværet. Det er derfor vigtigt at lytte og ikke kun komme med færdige forslag.

Arbejdsgivere kan bede om en mulighedserklæring

Få lægens vurdering af sygdommen i forhold til arbejdet

I tilfælde, hvor der er tvivl om mulighederne for at arbejde kan arbejdsgiver anmode den sygemeldte om en mulighedserklæring.

Mulighedserklæringen har til formål at understøtte, at lønmodtageren fastholdes i arbejde. Arbejdsgiveren kan anmode om mulighedserklæringen ved kortvarigt fravær, ved gentaget og ved langvarigt sygefravær.

Mulighedserklæringen består af 2 dele. Arbejdsgiveren og den sygemeldte skal sammen udfylde del 1. Lægen skal udfylde del 2.

Del 1 udfyldes på arbejdspladsen

En arbejdsgiver, der anmoder om en mulighedserklæring, skal indkalde den sygemeldte til en samtale, hvor parterne sammen udfylder erklæringens del 1. Medarbejderen har pligt til at deltage i en samtale om mulighedserklæringen på arbejdspladsen – eller i telefonen, hvis sygdommen forhindrer andet. Arbejdsgiveren skal indkalde til samtalen med et rimeligt varsel.

Arbejdsgiveren og medarbejderen skal beskrive 3 ting på blanketten:

1. Medarbejderens problem – fx at han ikke kan sidde ned i længere tid ad gangen.
2. De begrænsninger, det fører til rent arbejdsmæssigt – fx at medarbejderen ikke kan sidde i receptionen.
3. Forslag til løsninger – fx at medarbejderen i en periode går på nedsat tid, at nogle arbejdsfunktioner ændres, eller at der skaffes hjælpemidler til at klare opgaverne.

Del 2 udfyldes af lægen

Den sygemeldte tager den halvt udfyldte erklæring med til sin læge, som udfylder del 2. Lægen vurderer, om aftalen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen er i orden ud fra en lægefaglig vurdering – for eksempel om der er lagt op til for få eller for mange skånehensyn.

Lægen kræver et honorar for sin vurdering, som arbejdsgiveren skal betale. Arbejdsgiveren kan kræve at få lægens vurdering inden for rimelig tid.



Mulighedserklæringen findes på:
www.star.dk

Sygemeldte kan bede om en fastholdelsesplan

Skab klare rammer for tilbagevende til arbejdet



Hvis en medarbejder forventer at være syg i mere end 8 uger, kan medarbejderen bede sin arbejdsgiver om at få lavet en fastholdelsesplan. I planen kan parterne i fællesskab komme med konkrete forslag til, hvordan medarbejderen, på trods af sygdommen, beholder sin tilknytning til arbejdspladsen. Målet med planen er at afstemme forventninger og skabe trykthed omkring den sygemeldtes fremtid på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har ikke pligt til at lave planen, men det kan være en god idé, hvis man ønsker at fastholde den ansatte.

Planen kan indeholde nogle af de samme elementer, som indgår i mulighedserklæringen. For eksempel forslag om gradvis tilbagevenden til jobbet, hjælpemidler og særlige hensyn. Men fastholdelsesplanen har et bredere indhold end mulighedserklæringen. Den fokuserer ikke alene på, hvilke arbejdsopgaver den sygemeldte kan klare her og nu, men også på, hvordan man kan sikre, at medarbejderen på længere sigt bliver fastholdt på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være ved, at medarbejderen får andre arbejdsfunktioner – eller får hjælp via nogle af de tilbud, som kommunen stiller til rådighed for den sygemeldte.

Senest 8 uger efter første sygedag vil kommunen tage kontakt til medarbejderen med henblik på at få en samtale. Indholdet i fastholdelsesplanen skal så vidt muligt indgå i kommunens arbejde, så medarbejderen skal tage planen med til samtalen i jobcenteret. Der er ikke regler for, hvordan en fastholdelsesplan skal se ud. Det kan aftales konkret mellem arbejdsgiver og den sygemeldte. Men der er inspiration at hente på star.dk, hvor der findes en skabelon, man kan tage udgangspunkt i.

Uændrede regler for opsigelse

En aftale i en mulighedserklæring eller i en fastholdelsesplan betyder ikke, at arbejdsgiveren er dårligere stillet end ellers, hvis han ender med at afskedige en syg medarbejder.

Husk forsikringerne!

Mange mennesker er forsikrede i tilfælde af sygdom. Det kan være igennem en pensionsordning eller en sundhedsforsikring. Det kan derfor være en god idé at opfordre sin medarbejder til at kontakte forsikringsselskabet så hurtigt som muligt, så det står klart, om der er hjælp at hente. Det kan spare meget ventetid.

Er der fx en sundhedsforsikring, kan medarbejderen have ret til hurtig behandling på et privathospital. Det betyder, at han kan komme hurtigere tilbage. Er der tale om et langvarigt sygeforløb, indeholder nogle pensionsordninger mulighed for en midlertidig invalidepension og mulighed for et revalideringsforløb – ting, der kan forebygge, at den sygemeldte helt forlader arbejdsmarkedet.

Anmeldelse af og refusion for sygefravær

Regler, frister og satser

Det er obligatorisk for alle arbejdsgivere at anmelde sygefravær og anmode om sygedagpengerefusion på www.virk.dk/nemrefusion. Frister og vilkår afhænger af ansættelsesforholdet - se nedenfor.

Hvis medarbejderen ikke deltager i kommunens behandling af sagen, kan sygedagpengeretten (eller virksomhedens adgang til sygedagpengerefusion) mistes.

Anmeldelsesfrister!

Hvis lønmodtageren får udbetalt løn af arbejdsgiveren under sygefraværet: Er lønmodtageren syg ud over arbejdsgiverperioden på 30 dage, skal arbejdsgiver anmelde sygefraværet til kommunen. Det skal ske via NemRefusion og senest 5 uger efter første fraværsdag.

Hvis lønmodtageren alene får udbetalt sygedagpenge af arbejdsgiveren i arbejdsgiverperioden på 30 dage: Hvis lønmodtageren er syg ud over arbejdsgiverperioden, skal arbejdsgiver anmelde sygefraværet på NemRefusion, senest en uge efter udbetalingen af sygedagpenge fra arbejdsgiveren er ophørt.

Hvis lønmodtageren hverken modtager løn eller sygedagpenge af arbejdsgiveren: Arbejdsgiver skal via NemRefusion anmelde lønmodtagerens sygdom, senest 14 dage efter første fraværsdag.

Hvis arbejdsgiver har betalt løn eller sygedagpenge uden at indbetale dette rettidigt til kommunen, kan der normalt først gives sygedagpengerefusion fra den dag, der rettes henvendelse til kommunen. I enkelte tilfælde kan der gives dispensation indtil 6 måneder tilbage fra anmeldelsesdagen.



Husk at svare på de 3 vigtige spørgsmål!

Senest 5 uger fra første fraværsdag anmelder arbejdsgiver sygefraværet på www.virk.dk og bliver samtidig bedt om at svare på 3 spørgsmål:

- Hvilke arbejdsfunktioner påvirker sygdommen?
- Hvor længe har sygdommen påvirket arbejdet?
- Har I forsøgt at tilpasse arbejdet til den sygemeldtes tilstand?

Arbejdsgivers svar på spørgsmålene skal gøre det lettere for medarbejderens læge at vurdere sygdommen i forhold til arbejdet og kvalificere kommunens opfølgning.

Husk Fast track!

Husk, at det også er muligt at anmode om Fast track-behandling af sygemeldinger når du anmelder sygefraværet (se side 4).

Refusionssatser

Satser pr. 4. januar 2016*.

Sygedagpenge	
Alle grupper	4.180 kr. / uge. 18.113 kr. / måned.
Jobafklaring (ressourceforløbsydelse)	
Forsørgere	14.575 kr. / måned.
Ikke-forsørgere	10.968 kr. / måned.

* For hjemmeboende under 25 år, er refusionssatserne lavere.

Kommunen skal foretage en revurdering af sygedagpengeretten efter 22 uger. Hvis sygedagpengene ikke kan forlænges, og den sygemeldte stadig er uarbejdsdygtig, vil den sygemeldte overgå til et jobafklaringsforløb.

Kommunen skal følge op på sygemeldte medarbejdere



Hvis sygemeldingen forventes at vare mere end 8 uger, har kommunen pligt til at følge op på den sygemeldte med en personlig opfølgningssamtale senest 8 uger efter første fraværsdag.

8 ugers opfølgningssamtale

Til opfølgningssamtalen skal den sygemeldte medarbejder - i samarbejde med kommunen - lægge en plan for, hvordan medarbejderen hurtigst kan komme tilbage i arbejde. Det kan fx være ved at starte på nedsat tid.

Kommunen kan også kontakte arbejdsgiver og fx høre:

- Om der eventuelt er andre jobfunktioner i virksomheden, som passer bedre til medarbejderens situation?
- Om der kan ændres på fysiske forhold i jobbet, som vil kunne hjælpe medarbejderen med at vende tilbage til jobbet? Fx hjælpemidler, indretning af arbejdspladsen eller måden at udføre opgaverne på.
- Om ændringer af arbejdsopgaver - eller nedsat tid i en periode - kan hjælpe med tilbagevenden? Fx mængden af opgaver, mængden af ansvar eller mindre fagligt krævende opgaver.
- Om der er andre medarbejdere, der kan hjælpe med at støtte den sygemeldte igennem forløbet?

Opfølgningssamtalen munder ud i en aftale om medarbejderens videre forløb, og kommunen vil herefter følge op på aftalen hver 4. uge.

Jobservice Danmark

Jobservice Danmark giver virksomheder én indgang til beskæftigelsessystemet. I samarbejde med et tovholderjobcenter leverer Jobservice Danmark en koordineret service til jeres virksomhed på tværs af flere jobcentre.

Jobservice Danmark kan tilbyde:

- Professionel vejledning om at fastholde jeres medarbejdere
- Vejledning om forløb og støtteordninger fx hjælp til at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, tilskud til personlige hjælpemidler, personlig assistent eller mentorstøtte
- Formidling til kontaktpersoner i relevante jobcentre, inden for én arbejdsdag.

Læs mere om mulighederne for service fra Jobservice Danmark:
www.jobservicedanmark.dk

Eller ring til hotlinen på tlf.: 72 200 350

Oversigt sygedagpengeforløb



Senest inden 4 uger

Senest inden 5 uger

Sygemelding

Medarbejderen melder sig syg hos arbejdsgiver.



Fast track

Hvis medarbejder eller arbejdsgiver allerede ved sygemeldingen kan se, at sygemeldingen risikerer at blive længerevarende, kan man med fordel anmode om Fast track-behandling af sygemeldingen. Så følger kommunen op senest 2 uger efter anmodningen. Læs mere på side 3.



Arbejdsgivers 4 ugers sygefraværssamtale

Alle arbejdsgivere skal indkalde sygemeldte til en sygefraværssamtale senest 4 uger fra første fraværdsdag. Her skal arbejdsgiver sammen med den sygemeldte finde ud af:

- Hvordan og hvornår den sygemeldte kan vende tilbage
- Om det skal ske gradvist
- Om den sygemeldte har brug for skånehensyn, hvilemuligheder mv.



Fastholdelsesplan

I forlængelse af samtalen kan der eventuelt udarbejdes en fastholdelsesplan. Læs mere på side 7.



Mulighedserklæring

Det er også muligt at få en mulighedserklæring, så den sygemeldtes læge kan vurdere sygdommens betydning for udførelsen af arbejdet. Læs mere på side 6.



Anmeldelse af fravær

Senest 5 uger fra første fraværdsdag anmelder arbejdsgiver sygefraværet på www.virk.dk og bliver i den forbindelse bedt om at svare på 3 spørgsmål:

- Hvilke arbejdsfunktioner påvirker sygdommen?
- Hvor længe har sygdommen påvirket arbejdet?
- Har arbejdsgiver forsøgt at tilpasse arbejdet til den sygemeldtes tilstand?

Senest inden 8 uger

Efter 22 uger



Kommunens opfølgning

Kommunen indkalder den sygemeldte til en opfølgningssamtale. På baggrund af oplysningerne fra både arbejdsgiver, læge og den sygemeldte afdækker kommunen ved den første opfølgningssamtale, hvad der skal til for at få den sygemeldte tilbage i arbejde. Læs mere på side 9.

5 måneders revurdering

Alle sygemeldinger skal revurderes efter 5 måneder. Her kan kommunen enten forlænge retten til sygedagpenge eller henvise den sygemeldte til et jobafklaringsforløb, hvis den sygemeldte stadig er uarbejdsdygtig. Jobafklaring foregår på nedsat ydelse med tilsvarende nedsat refusion til arbejdsgiver.