

# Sygemeldt

## Hvad gør du?

Alle kan blive ramt af sygdom, men hvordan forholder du dig egentlig i sådan en situation, og hvordan kommer du ud af det igen?

I denne folder kan du læse om de forhold, der gælder, og de muligheder, der er i forbindelse med et sygefravær.



## Sygemelding

I tilfælde af sygdom skal du altid underrette din arbejdsgiver hurtigst muligt. Den nærmere procedure vil som regel være beskrevet i personalehåndbogen for din arbejdsplads. Disse regler skal altid overholdes.

Hvis der ikke på din arbejdsplads er fastsat regler for sygemelding, er det i sygedagpengeloven fastsat, at meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest to timer efter arbejdstids begyndelse.

Socialpædagogerne anbefaler imidlertid, at sygdom altid anmeldes forud for normal arbejdstids begyndelse.

## Vend hurtigt tilbage til jobbet

Alle kan blive ramt af sygdom – kortere eller længerevarende – men det er vigtigt, at du ved, hvad du selv kan gøre for at komme tilbage til arbejdet igen.

Det er vigtigt, at du sørger for hurtigst muligt at vende tilbage til jobbet, da erfaringen desværre viser, at jo længere du er sygemeldt, jo større er risikoen for, at du ikke vender tilbage til dit job, eller til arbejdsmarkedet i det hele taget, på almindelige vilkår.

## Tag selv initiativ

Hav gåpåmod og kom med kreative forslag til, hvordan du kan vende tilbage til jobbet. Attitude og energi kommer til at gøre en stor forskel. Genoptag fx arbejdet få timer meget hurtigt, hvis det er muligt. Hold også kontakten til arbejdspladsen. Sygemeldte har ligeså meget brug for den sociale kontakt, som når man er på arbejde.

## Sygemeldt i længere tid – hvad med en plan?

Sygefravær i mere end fire uger vil normalt betragtes som længerevarende sygdom. Hvis du ikke forventer at vende tilbage til dit arbejde inden for otte uger, kan det være en fordel, at du sammen med din leder udarbejder en fastholdelsesplan.

Fastholdelsesplanen beskriver, hvordan du hurtigst muligt vender tilbage til din arbejdsplads – enten helt eller delvist. Planen skal være med til at afstemme forventninger og skabe tryghed omkring din fremtid på arbejdspladsen. Mange sygemeldte bliver helt naturligt usikre på, om de

risikerer at miste deres job, hvis de er syge i lang tid. Den utryghed skal fastholdelsesplanen modvirke.

Du skal være opmærksom på, at din arbejdsgiver ikke er forpligtet til at udarbejde en fastholdelsesplan. Det afhænger altid af den konkrete situation, om der er grundlag for at udarbejde en fastholdelsesplan.

Hvis du og din leder har udarbejdet en fastholdelsesplan, er det en god idé at tage planen med til dit eventuelle møde med Jobcentret eller andre møder på kommunen i forbindelse med din sygdom, da kommunen derved får et grundlag for at vurdere indsatsen under dit aktuelle sygefravær.

## **Sygefraværssamtalen – din vej tilbage til arbejdet**

Din arbejdsgiver skal holde en sygefraværssamtale med dig inden fire ugers sygefravær.

Formålet med sygefraværssamtalen er, at du og din leder kan starte en dialog om, hvordan du kan fastholdes i jobbet, og hvordan du vender tilbage. Formålet med samtalen er altså ikke kontrol, og der skal ikke tales om ansættelsesretlige forhold.

### **Hvad kan du få ud af sygefraværssamtalen?**

Under samtalen kan I drøfte, om det er en mulighed at vende tilbage på deltid i en periode.

I kan aftale, om du har brug for særlige hjælpemidler til at komme ud af sygefraværet.

I kan tale om, hvorvidt der skal være et skånehensyn i en periode, som kan gøre det nemmere for dig at komme tilbage på fuldtid.

Husk, at samtalen er til for dig, og at det gælder om at få dig tilbage i jobbet så hurtigt som muligt. Tænk derfor over før samtalen, hvad der skal til for, at du kan vende tilbage.

### **Tal med andre om det**

Det kan for nogen forekomme svært at tale om sit sygefravær med sin leder. Start eventuelt med at tale om din situation med din tillidsrepræ-

sentant eller kontakt din kreds. På den måde kan du forberede dig på sygefraværssamtalen

### Hvad skal du fortælle til fraværssamtalen?

Det er op til dig, hvad du vil fortælle om dit sygefravær. Uanset, hvor længe dit fravær har varet, er du ikke forpligtiget til at fortælle din leder, hvad du fejler, ligesom din leder ikke må spørge til din sygdom.

Det eneste, du er forpligtiget til at svare på, er, hvornår du forventer at vende tilbage. Din leder kan dermed kun spørge ind til, om der er forhold på arbejdspladsen, der kan tænkes at øge dine chancer for at vende hurtigt tilbage.

### Den praktiske betydning af sygefraværssamtalen

Samtalen har en praktisk betydning i forhold til, hvordan din kommune skal handle. Din arbejdsgiver skal nemlig svare på nogle spørgsmål overfor kommunen i forbindelse med dit sygefravær.

Dette gælder også i spørgsmålet om refusion af sygedagpengene.

Kommunen skal bruge svarerne til at vurdere, om der er behov for særlig indsats i tilfælde af, at du mister eller har mistet din erhvervsevne enten helt eller delvist.

### Mulighedserklæring erstatter lægeerklæringen

Tidligere skulle din læge udfylde en lægeerklæring målrettet din arbejdsgiver. I dag er det lidt anderledes. Du skal i forbindelse med dit sygefravær have udarbejdet en mulighedserklæring. Denne proces vil indbefatte dig, din leder og din læge.

En mulighedserklæring består af tre dele:

#### Dig og arbejdsgiver

Den første del af mulighedserklæringen udfylder du i samarbejde med din leder. I praksis betyder det, at din leder vil indkalde dig til en samtale inden for normal arbejdstid. Du er forpligtiget til at deltage i denne samtale. Det er ikke et krav, at samtalen skal finde sted på din arbejdsplads. Samtalen kan også finde sted andre steder, eller om nødvendigt via en

telefonsamtale. Hvis du på grund af sygdommen ikke kan deltage den pågældende dag, skal du og din leder finde et andet tidspunkt sammen.

### Dig og lægen

Den næste del består i, at din læge skal vurdere, om det du og din leder er nået frem til er en realistisk mulighed. Lægen kommer dermed med sine bemærkninger til mulighedserklæringen. Herunder vurderer lægen, om tidspunktet for din tilbagevenden er realistisk, og hvilke vilkår, du i så fald bør starte under. Det er vigtigt, at du ved tidsbestilling hos din egen læge oplyser, at konsultationen skal handle om udfyldelsen af lægens del af mulighedserklæringen.

### Arbejdsgiveren

Den sidste del omfatter, at din leder får erklæringen tilbage med lægens vurderinger. Arbejdsgiver må derefter forholde sig til lægens vurderinger fremsat i erklæringen. Din leder er dog ikke forpligtet til at holde sig til den lægelige vurdering. Men hvis din leder undlader at følge lægens vurdering, vil det kunne få betydning efterfølgende, hvis du igen måtte blive syg, eller din raskmelding forsinkes.

### Friattesten

Selvom lægeerklæringen ikke længere eksisterer, kan din leder stadig bede om en lægelig vurdering af, om du er syg, og hvornår du forventes at komme tilbage. En sådan erklæring kaldes en friattest.

I friattesten er lægen ikke bundet af en bestemt formular, men kan skrive frit, hvad han/hun mener om din øjeblikkelige arbejdsevne, og om hvornår du igen vil kunne genoptage arbejdet.

Der er ikke regler for, hvornår din leder kan bede dig fremskaffe en friattest, men tommelfingerreglen er, at det tidligst bør ske på den fjerde sygefraværsdag.

### Kan jeg blive opsagt under mit sygefravær?

Mange tror, at man ikke kan blive opsagt, hvis man er syg, men sådan fungerer det ikke. Din arbejdsgiver har et ansvar for, at driften af arbejdspladsen fungerer – også mens medarbejdere er syge – og derfor er sy-

gefravær hos medarbejdere altid en udfordring for arbejdsgiveren. Derfor kan din arbejdsgiver opsige dig under et sygefravær, hvis fraværet er uforeneligt med driften.

Der er ingen regler, der fastsætter, hvornår en arbejdsgiver kan vælge at opsige en medarbejder på grund af fraværet, men praksis viser, at jo kortere tid, medarbejdere er fraværende, jo tungere bevis skal arbejdsgiveren løfte for at hævde, at fraværet er uforeneligt med driften.

Forhold som alder, anciennitet, hvor længe du allerede har været syg og ikke mindst udsigten til, hvornår du kommer tilbage, indgår også i vurderingen af, om det er sagligt at sige en sygemeldt medarbejder op.

Derfor er det vigtigt, at du under et længerevarende sygefravær overvejer, hvordan du kan mindske de udfordringer, et sygefravær kan skabe for driften af arbejdspladsen.

## **Mindsk ulemperne ved dit fravær**

Husk på, at sygdom er lovlig forfald, og det betyder, at man har ret til at være syg. Det er samtidigt også vigtigt, at du bevarer kontakten til din leder mens du er sygemeldt.

Det er først og fremmest vigtigt at holde din leder orienteret om, hvornår du forventer at kunne genoptage arbejdet. Det betyder nemlig, at din leder kan planlægge opgaverne, mens du er syg, og derved nedsættes ulempen ved dit fravær. Det er vigtigt at huske, at det ikke dig der er problemet for din leder; det er de udfordringer, som fraværet tilfører arbejdspladsen, der er problematisk. Derfor skal du og din leder hjælpe hinanden, så du kan komme tilbage på arbejdspladsen hurtigst muligt.

Det er også vigtigt, at din læge involveres i sagen, fordi pågældende kan udarbejde en prognose til din leder, og dermed oplyse om forventet tilbagevenden til jobbet. Uanset om du forventes at vende tilbage på fuldtid, deltid eller med skånehensyn, så er en prognose om forventet tilbagevenden bedre end ingen prognose.

## **Øvrige tips til at vende tilbage**

Det kan være svært at overskue sin tilbagevenden på arbejdspladsen efter et længerevarende sygdomsforløb. Her er to forslag til, hvordan du måske kan gøre din tilbagevenden nemmere:

- Undersøg, om der er andre arbejdsfunktioner på din arbejdsplads ud over dine egne, som du kunne tænke dig af afprøve. Er der fx mulighed for at bytte opgaver med nogen i en periode eller rokere rundt.
- Du kan også benytte muligheden for virksomhedspraktik, hvor du kan afprøve opgaver og arbejdstid på en anden arbejdsplads.

## Sygdom og handicap

Sygdom er ikke et handicap, men handicap kan medføre sygdom og fravær. Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på en medarbejders handicap i forbindelse med afskedigelse.

Der findes ikke en fortegnelse, der præcist definerer, hvad et handicap er, eller hvilke diagnoser, der kan karakterisere et handicap. Retspraksis viser imidlertid, at domstolene fortolker begrebet 'handicap' i forskelsbehandlingsloven således, at der skal være tale om en funktionsnedsættelse – enten fysisk, eksempelvis rygproblemer, eller psykisk, eksempelvis PTSD – som er lægeligt diagnosticeret.

Begrænsningen skal samtidig være af længere varighed.

Lider du af et handicap i lovens forstand, eller er du i tvivl herom, så bør du kontakte din lokale kreds, som kan give dig flere informationer om dine rettigheder.

Hvis du har et handicap, skal din arbejdsgiver træffe foranstaltninger, så du kan forblive i dit job.

Der kan tænkes på flere forskellige tilpasningsforanstaltninger, som fx en personlig assistent, indretning af din arbejdsplads eller nedsat tid.

Disse foranstaltninger må dog ikke betyde en uforholdsmæssig stor byrde for din arbejdsgiver.

Kan udgifterne dækkes af offentlige midler, anses udgiften ikke som en uforholdsmæssig stor byrde.

## Har du yderligere spørgsmål?

### Kontakt din kreds:

Bornholm	7248 6650	bornholm@sl.dk
Lillebælt	7248 6400	lillebaelt@sl.dk
Midt- og Vestjylland	7248 6200	midtogvestjylland@sl.dk
Midtsjælland	7248 6550	midtsjaelland@sl.dk
Nordjylland	7248 6120	nordjylland@sl.dk
Nordsjælland	7248 6600	nordsjaelland@sl.dk
Storkøbenhavn	7248 6700	storkoebenhavn@sl.dk
Storstrøm	7248 6500	storstroem@sl.dk
Syddjylland	7248 6250	sydjylland@sl.dk
Østjylland	7248 6300	oestjylland@sl.dk

## Hjemmesider til dig, som er sygemeldt

[www.sl.dk](http://www.sl.dk) · [www.sundhed.dk](http://www.sundhed.dk) · [www.borger.dk](http://www.borger.dk)