

”Et typisk sygeforløb” er et fiktivt eksempel, der dog bygger på erfaring, og er repræsentativ for medlemmer i PKA. Teksten er udarbejdet april 2009.



Et typisk sygeforløb

Et medlem sygemelder sig på grund af stress og depression. Hun får løn under sygdom, og er dermed dækket fra første sygedag.

Arbejdsgiver skal betale udgiften for sygefraværet de første 21 sygedage. Ved fortsat sygemelding anmelder arbejdsgiver sygdomstilfældet til kommunen og får derefter ret til **refusion** svarende til de sygedagpenge, medlemmet ville have ret til fra kommunen.

Allerede på det tidspunkt ”kender” kommunens jobcenter / dagpengeafdeling altså den sygemeldte, og hun kan derfor trygt kontakte kommunen og eventuelt bede om en samtale, hvis hun er bekymret for, hvad der videre skal ske.

Ellers sender kommunen, når sygefraværet anmeldes af arbejdsgiver, et **oplysnings-skema** til den sygemeldte, som skal returneres til kommunen inden 8 dage. Skemaet skal sikre, at kommunen har det fornødne grundlag til at foretage den første **visitation** og **opfølgning**.

Den sygemeldte visiteres i 3 kategorier i forhold til forventet varighed af sygdommen og ”truslen” i forhold til arbejdsevnen:

Kategori 1: Tilbagevenden til arbejdsmarkedet er umiddelbart forestående (glatte sager)

Kategori 2: Risiko for langvarigt sygeforløb og /eller risiko i forhold til arbejdsevnen

Kategori 3: Længerevarende sygeforløb (alvorlig diagnose med risiko for at arbejdsevnen nedsættes).

Vores medlem er typisk en kategori 2, dvs. at der er usikkerhed om diagnosen og sygdommens varighed, og arbejdsevnen og arbejdsmarkedstilknytningen er truet. Det betyder, at kommunen **skal** tage en **personlig samtale** med medlemmet inden for 8 uger, og derefter indhente de nødvendige oplysninger til at vurdere, om der skal udarbejdes en **opfølgningsplan**. Derefter skal kommunen følge op mindst hver 4 uge.

Arbejdsfastholdelse

Kommunen skal som det første forsøge at **arbejdsfastholde** den sygemeldte på hidtidig arbejdsplads. Det kan for eks. være ved at støtte den sygemeldte i at bevare kontakten med arbejdspladsen, eller ved at den sygemeldte gradvist vender tilbage til arbejdet. Der kan også være behov for at holde en eller flere **rundbordssamtaler** med deltagelse af medlem, arbejdsgiver, kommune, evt. tillidsrepræsentant, faglig organisation m.fl. med det formål at afklare, hvordan den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdspladsen, hvordan arbejdet kan tilrettelægges, og om der kan tilbydes andet arbejde.

I forbindelse med arbejdsfastholdelse kan kommunen bevilge tilskud til:

- hjælpemidler såsom undervisningsmaterialer, arbejdsredskaber og arbejdspladsindretninger
- personlig assistance til fysisk aflastning i arbejdssituationen
- mentorordning (person på arbejdspladsen, der vejleder og støtter den sygemeldte)

Det kan også være arbejdsgiver og tillidsrepræsentant / eventuelt med inddragelse af den faglige organisation, der tager ansvar for arbejdsfastholdelsen ved løbende kontakt med den sygemeldte, ***sygesamtaler**, eventuelt behandlingstiltag via arbejdspladsens **sundhedsforsikring** (for eksempel psykologbehandling). – Eksempel: Socialpædagogen 0509, ”artikel: ”Mange går ned...men Anne kom tilbage”.

*** Lovpligtige sygesamtaler**

Erfaringen viser, at længerevarende sygefravær fører til afskedigelse. For at undgå, at sygemeldte mister fodfæstet på arbejdsmarkedet, har Folketinget i maj 2009 blandt andet vedtaget et lovforslag om, at:

- Arbejdsgiver skal senest i 4. sygeuge holde samtale med medarbejdere, der er syge (sygesamtaler)
- Jobcentret skal allerede i 8. sygeuge vurdere muligheden for delvis raskmelding (www.Beskæftigelsesministeriet.dk)

Hvis arbejdsfastholdelse ikke er mulig, er næste skridt, at kommunen sammen med den sygemeldte udarbejder en **ressourceprofil** til afklaring af den sygemeldtes arbejdsevne.

Kommunen skal i den forbindelse rådgive om relevante muligheder for støtte i form af **vejledning og opkvalificering** eller iværksættelse af **virksomhedspraktik**. Der kan etableres virksomhedspraktik, allerede, medens den sygemeldte får løn under sygdom eller sygedagpenge. Det kaldes **forrevalidering**.

Hvis konklusionen er, at arbejdsevnen er så begrænset, at arbejdsplacering på almindelige vilkår ikke er mulig, skal det afklares, om der er basis for **revalidering, fleksjob eller i sidste ende førtidspension**.

Afklaringen kan for eksempel være en virksomhedspraktik inden for faget, men på en anden arbejdsplads. Det kan også være i et helt andet fag, hvis den sygemeldte ikke kan vende tilbage til sit fag. Når det er fastslået, at der er behov for revalidering, skal kommunen udarbejde en **jobplan**, som beskriver revalideringsforløbet.

Revalidering

Kan bestå af en eller flere aktiviteter:

- Virksomhedspraktik (afklaring af det videre erhvervssigte)
- Ansættelse med løntilskud (faglig oplæring på overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår)
- Vejledning og opkvalificering
- Uddannelse
- Hjælp til selvstændig virksomhed.

Usikkerhed om forsørgelsen hos de uafklarede

Afklaringen frem mod førtidspension er en flertrinsraket, hvor kommunen bør starte med "det normale", nemlig arbejdsfastholdelse på arbejdspladsen. Hvis det viser sig umuligt, kan kommunen gå videre og overveje revalidering med henblik på fuld selvforsørgelse på almindelige vilkår. Først, når mulighederne for revalidering til fuld selvforsørgelse har været afprøvet, kan kommunen pege på et fleksjob, som er en ansættelse på særlige vilkår, og hvis det i sidste ende også må opgives, kan der være basis for førtidspension.

Lovkravene til dokumentation af kommunens afklaring af en borgers arbejdsevne er endvidere skærpet væsentligt i de senere år.

I de tilfælde, hvor der ikke er sket en erhvervmæssig afklaring af arbejdsevnen i løbet af de første 52 uger, kan sygedagpengene pt. kun forlænges i 26 uger. Er der fortsat ikke nogen afklaring efter de 26 uger, kan den sygemeldte ende med at "falde i kontanthjælpshullet". Det vil sige, at sygedagpengene stopper, og den sygemeldte kommer på kontanthjælp under resten af det erhvervsafklarende forløb.

Det er derfor vigtigt at opfordre medlemmerne til lige fra starten af sygemeldingen at være aktive i forhold til af få afklaret den fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet.

PKA
SIDE
3 af 3

Med henblik på, at færrest muligt mister retten til sygedagpenge under afklaringen, er det med virkning fra **6. juli 2009** vedtaget i Folketinget, at det er muligt for sygedagpengemodtagere, som endnu ikke er endeligt afklaret i forhold til fleksjob eller førtidspension, kan få forlænget sygedagpengene i yderligere 26 uger. Man skønner, at forlængelsesmuligheden vil omfatte ca. 500 personer årligt.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.