

Længerevarende sygefravær (over 14 dage) - flowdiagram

14 dages sygefravær

- 1. sygefraværssamtale afholdes
- **Fastholdelse og tilbagevenden:** dialog om løsninger fx periode med delvis raskmelding (nedsat tid) med optrappingsplan, justering af arbejdsopgaver (fx kompleksitet, mængde, ansvar mv.) eller lignende tiltag, som kan understøtte fastholdelse
- Overvej et **fast track-forløb** ved Jobcenter, hvis forventet varighed er over 8 uger

Formål med sygefraværssamtaler er b.la. at

- afdække eventuelle forhold i arbejdet, der medvirker til sygefraværet
- afdække hvordan sygefraværet minimeres
- afdække forventet varighed, arbejdsopgavernes midlertidige løsninger og udsigten til at vende tilbage
- fastholde medarbejderen i jobbet.

Fortsat sygefravær

- **Sygefraværssamtaler** afholdes fortsat således der er tæt kontakt igennem fraværsperioden. Udover sygefraværssamtaler skal lederen sikre sig den fornødne øvrige kontakt med den sygemeldte medarbejder fx telefonisk kontakt.
- **Fastholdelse og tilbagevenden:** dialog om løsninger fx periode med delvis raskmelding (nedsat tid) med optrappingsplan, justering af arbejdsopgaver (fx kompleksitet, mængde, ansvar mv.) eller lignende tiltag, som kan understøtte fastholdelse
- Indhent **helbredserklæringer** fx muligheds- eller varighedserklæring
- Samarbejd med **jobcenteret** om mulige løsninger (fx rundbordssamtale, virksomhedspraktik, § 56-aftale, personlig assistance)

Afskedigelsesprocedure

Indledes, hvis det konkluderes, at det ikke er muligt for medarbejderen at vende tilbage på normale eller evt. ændrede vilkår.

Opsigelse kan desuden finde sted såfremt tidsperspektivet for den syges tilbagevenden til arbejdet er uvist eller så langt at det af hensyn til arbejdspladsens tarv kan være nødvendigt.

Tilbagevenden

Evt. på ændrede vilkår fx § 56-aftale, personlig assistance, ændret jobfunktion eller lignende.