

# Hold nu fast!

– en guide til at få  
sygemeldte tilbage i job

Arbejdspladsen  
Forsikring og pension  
Kommunen  
Fagforeningen  
Den sygemeldte



# Den sygemeldte i centrum

For en sygemeldt medarbejder kan det være uoverskueligt at finde ud af, hvad man selv kan gøre. Det kan også være svært at overskue, hvad der sker i ens sag, og hvem der skal gøre hvad. Derfor er koordination mellem de professionelle aktører afgørende. Udgangspunktet skal være den sygemeldtes behov og planer. Aftaler skal være individuelt afstemt, og der skal være et klart mål for øje:

Et bedre helbred og tilbagevenden til job.

## Et eksempel



Kilde: Forsikring & Pension efter Ulla Nygaard "På sygedagpenge" (2012).

# Anbefalinger til dig, der er sygemeldt

1. **Tag medansvar** for din sag. Hold kontakten til din arbejdsplads, søg læge og forbered dig til møder med jobcentret.
2. Bed din arbejdsgiver om en **fastholdelsesplan**, hvis din sygemelding trækker ud.
3. Find en, der kan hjælpe dig med at holde **overblikket og fremdriften**. Det kan være familie, venner eller en professionel fra din fagforening. Tillidsrepræsentanten har tavshedspligt og kan være din bisidder.
4. **Kontakt** dit forsikrings- og pensionselskab og hør, hvad de kan hjælpe med.
5. **Få overblik** over din økonomiske situation. Hvor længe har du løn under sygdom? Hvad har du af forsikring og opsparing?

## Den sygemeldtes mulige værktøjer

- Medlemskaber af fagforening og pensionsordning.
- Medlemskab af patientforeninger.
- Pensionsinfo.dk, der giver overblik over forsikringer ved sygdom/nedsat arbejdsevne.
- Sygeguide.dk med lovgivning og gode råd.
- Fra 1. januar 2015: Spørg kommunen om fast-track indsats, hvis sygemeldingen forventes at vare over 8 uger.

# Fastholdelsesindsatsen

## Skal være individuel

En effektiv indsats skal tage udgangspunkt i den sygemeldtes behov og individuelle forhold. En individuel plan med relevante rehabiliteringstilbud engagerer i højere grad den sygemeldte og andre aktører.

## Skal være tidlig

Tid er vigtig for fastholdelse. Jo længere tids sygemelding, des længere kommer medarbejderen væk fra arbejdsmarkedet. Der bør handles allerede ved 14 dages sygefravær.

## Skal være beskæftigelsesrettet

Målet er at få medarbejderen tilbage på arbejdsmarkedet. Langt de fleste mennesker får i det lange løb mere livskvalitet af at være i arbejde end af at sidde hjemme med en diagnose og en evt. forsørgelse og erstatning.

## Skal være koordineret

Fastholdelsesindsatsen skal være et sammenhængende forløb med fremdrift. Det holder motivationen oppe og sikrer den bedste anvendelse af ressourcer. Alle aktører i indsatsen har ansvar for at danne sig et overblik over, hvem der i øvrigt har en rolle at spille og bidrage til koordinationen med de andre.

## Skal være vedholdende

Nogle sager har komplicerede forløb, hvor alle kan miste modet. Det er vigtigt at holde fast i målet.



Sygdom er et følsomt emne. Navne på personer i eksemplerne er derfor opdigtede, men det er eksemplerne ikke.

# Hvad kan kommunen gøre?

Kommunen skal som et lovkrav følge op på en borgers sygefravær inden 8 uger. Kommunen og den sygemeldte samarbejder om en plan for forløbet. Den beskriver en konkret vej tilbage til job, tilpasset den sygemeldtes behov.

## Eksempel

Jacob på 47 år blev sygemeldt på grund af depression/langvarig belastningsreaktion. Han var direktør i et stort tøjfirma, men blev afskediget.

Kommunen blev gennem dialog med Jakob opmærksom på, at hans pensionsselskab var en mulig samarbejdspartner.

Jacob tog kontakt til pensionsselskabet. Et tværfagligt team anbefalede et kognitivt psykologforløb og tæt opfølgning. Han fik tilknyttet en socialrådgiver, der støttede ham i forhold til motivation og jobrettede aktiviteter. Socialrådgiveren informerede jobcentret om den igangsatte indsats og de overvejelser, der var om Jacobs forløb.

Jobcentret blev tidligt i forløbet opmærksom på, at pensionsselskabet var en mulig samarbejdspartner, og at der var en sideløbende indsats. Jacob var til samtaler i jobcentret, som henviste ham til et forløb med fysisk træning, der kunne spille sammen med indsatsen via pensionsselskabet. Han fik også mulighed for via kommunen at komme i et forløb for stress og depressionsramte, men det viste sig ikke at blive nødvendigt.

Den samlede indsats havde god effekt, Jacob raskmeldte sig og fandt et nyt job.

## Anbefalinger til dig, der arbejder hos kommunen

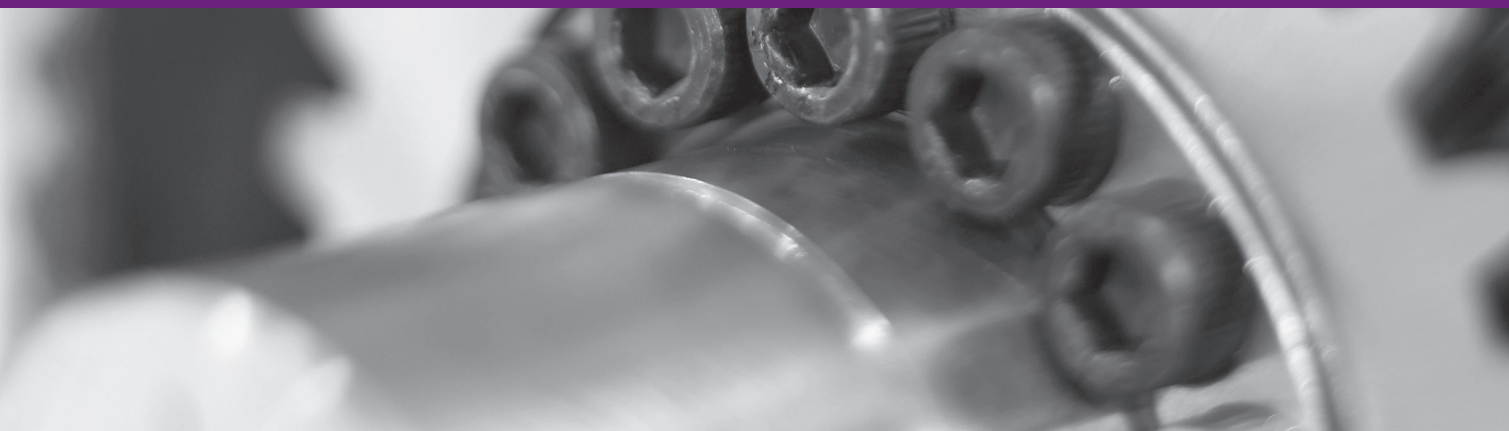
1. **Gå i dialog** med borgeren om, hvem der mere kan hjælpe.
2. **Rådgiv virksomhederne** om, hvad de kan gøre. Arbejdsgiveren er helt central, men ofte i tvivl om sine handlemuligheder.
3. **Brug koordinatorrollen** - også i forhold til aktører uden for kommunen.
4. **Kontakt forsikrings- og pensions-selskab.** Den sygemeldte kan have forsikringer med betalte behandlinger eller hurtig udredning, som kan få vedkommende videre.
5. **Undersøg** specifikt, om der er tale om en arbejdsskade – kontakt evt. Arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter.

## Kommunens mulige værktøjer (lovbaserede)

- Delvis raskmelding.
- § 56 - aftale om refusion af sygedagpenge.
- Støtte til individuelle hjælpemidler.
- Personlig assistance – eller mentor.
- Virksomhedspraktik.
- Løntilskudsjob.
- Vejledning og opkvalificering.
- Fra den 1. januar 2015: Gå i dialog med borgeren om mulighed for fast-track indsats.



>> Langt de fleste mennesker får bedre livskvalitet af at være i arbejde end af at få en diagnose og blive forsørget<<



# Hvad kan arbejdsgiveren gøre?

Sygefraværssager er ikke kommunens ansvar alene. Arbejdsgiveren er helt central. Det er arbejdspladsen, der kender den sygemeldte medarbejder. Og det er arbejdspladsen, der har glæde af, at den sygemeldte hurtigst muligt er tilbage igen.

Arbejdsgiveren skal som et lovkrav have en samtale med en sygemeldt medarbejder inden 4 ugers sygefravær.

## Eksempel

Anne på 35 år arbejdede i en produktionsvirksomhed. En dag løftede hun en palle op fra gulvet og fik en diskusprolaps. Hendes leder tog hurtigt kontakt til hende og holdt kontakten løbende. Hun fik 5 ugers hvile for at se om prolapsen ville gå væk af sig selv, derefter scanning og fysioterapi.

Da Annes fysioterapeut gav grønt lys, begyndte hun så småt at arbejde igen. Hun startede med fire timer om dagen, tre dage om ugen. Forinden havde hun bedt sin produktionsleder om et hæve/sænkebord og en blød gumnimåtte at stå på for at aflaste hendes gener. Bordet stod klart, da hun mødte første dag efter sygefraværet.

Anne øgede langsomt arbejdstiden efter samråd med fysioterapeuten og kom efterhånden tilbage på fuld tid.

## Anbefalinger til dig, der er arbejdsgiver eller chef

1. **Hold kontakten** til din medarbejder. Både planlagte opfølgningssamtaler og uformel kontakt, der viser interesse og omsorg.
2. Overvej at lave en **konkret fastholdelsesplan** om fx gradvis tilbagevenden med optrapning af arbejdstid.
3. **Påtag dig evt. at hjælpe** din medarbejder gennem forløbet. Det er en god hjælp at skabe overblik.
4. **Kontakt evt. kommunen** og find ud af, hvad de bidrager med, og gør det tydeligt, hvad du har aftalt med din medarbejder.
5. **Kontakt evt. forsikrings- og pensionselskab** og hør, om de kan hjælpe fx via en sundhedsforsikring eller din ansvarsforsikring.

## Arbejdsgiverens mulige værktøjer

- Sygefraværssamtaler.
- Løbende dialog med den sygemeldte.
- Sygefraværspolitik.
- Mulighedserklæring, der afdækker, hvad en sygemeldt medarbejder kan trods sin sygdom.
- Fastholdelsesplan.
- Fra den 1. januar 2015: Spørg kommunen om en fast-track indsats, hvis sygemeldingen forventes at vare over 8 uger.

# Hvad kan fagforeningen gøre?

Fagforeningen kan være en vigtig rådgiver og motivator for den sygemeldte. Det gælder fx når et sygemeldt medlem får et tilbud fra sin kommune, et forslag fra sin arbejdsgiver eller lignende. Samtidig har fagforeningen fingeren på pulsen via arbejdspladsens tillidsrepræsentant og kan medvirke til en tidlig og fastholdende indsats.

## Eksempel

Kirsten på 47 år var SOSU-assistent i den kommunale hjemmepleje, da hun blev sygemeldt med stress.

Kirstens læge sygemeldte hende i 14 dage og anbefalede, at hun kontaktede sin arbejdsgiver. Det var hun ikke indstillet på, men med hendes fagforbunds støtte blev der alligevel arrangeret et møde. På mødet sagde hun, at hun havde tænkt sig at sige op, idet jobbet var for belastende.

Kirstens leder opfordrede hende til at give jobbet en chance mere og til at tage imod et tilbud om gradvis tilbagevenden til arbejde. På et møde, hvor også tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen deltog, foreslog lederen, at hun skulle begynde med en time om dagen, og at hun skulle fritages fra nødkaldskonsultationer for at reducere hendes stress.

Efterfølgende blev arbejdstiden gradvist sat op. Både tillidsrepræsentant og leder fulgte hende under hele forløbet.

Efter fem måneder var Kirsten tilbage på fuld tid i hjemmeplejen.

## Anbefalinger til dig, der arbejder i en faglig organisation

1. **Skab kontakt** til den sygemeldtes arbejdsgiver.
2. **Spørg til** virksomhedens sygefraværspolitik.
3. Rådgiv og **motivér** den sygemeldte til at komme tilbage til job.
4. **Sørg for**, der tages kontakt til forsikrings- og pensionselskabet. Bed dit medlem gøre det eller få samtykke til at gøre det på medlemmets vegne.
5. **Tilbyd at være medlemmets bisidder** til møder med kommune, arbejdsgiver m.v. Påtag dig gerne en koordinatorfunktion.

## Fagforeningens mulige værktøjer

- Rådgivning og forklaring af regler/muligheder.
- Støtte fra tillidsrepræsentanten ved møder og ved tilbagevenden til arbejdspladsen.
- Overblik over lovgivning og andre aktørers muligheder.
- Viden om den sygemeldtes fagområde, jobfunktion og virksomhedernes behov.
- Advokatbistand ved fx afskedigelse under sygdom.

# Hvad kan forsikrings- og pensionsselskabet gøre?

Hovedopgaven for forsikrings- og pensionsselskaberne er at sikre kunden økonomisk, når han eller hun ikke kan arbejde, har lidt et tab eller har behov for behandling. Derudover har mange selskaber forskellige tilbud, som kan hjælpe en sygemeldt kunde på vejen tilbage i job.

## Eksempel

Charlotte var 39 år, da hun faldt og brækkede anklen. Hun blev sygemeldt, opereret og påbegyndte genoptræning.

Hun var på det tidspunkt i fleksjob som køkkenassistent bl.a. som følge af rygproblemer. Senere blev hun fyret pga. besparelser. Charlottes skade var dækket af en ansvarsforsikring, og hun kom i dialog med den ansvarliges forsikringsselskab, som skulle udbetale erstatning. Hun følte på det tidspunkt ikke, hun var i stand til at vende tilbage i et job. Men forsikringsselskabet tilbød Charlotte et forløb med en af selskabets socialrådgivere. ”Jeg havde fem samtaler med en socialrådgiver, og det gav mig et andet perspektiv på mine muligheder. Jeg fik motivationen tilbage og fandt frem til, hvilke kompetencer jeg har, og hvilke typer af job jeg kan magte,” fortæller Charlotte.

I fællesskab blev der fundet en praktikplads på en egnet arbejdsplads og med opgaver, der var realistiske. Praktikperioden er afløst af fast ansættelse på nedsat tid.

## Anbefalinger til dig, der arbejder i et forsikrings- og pensionsselskab

1. Forsøg at **få tidlig besked** fra arbejdsgiver eller den forsikrede om sygemelding. Det kan indgå i den løbende information.
2. **Afdæk risikofaktorer:** Er der en arbejdsgiver? Er den sygemeldte motiveret? Hvilken diagnose er stillet? Hvad er jobfunktionen?
3. Tag ansvar for at **koordinere og samarbejde** med andre aktører.
4. Gør kunden opmærksom på **andre relevante forsikringer** i fx pensionsordningen.
5. **Rådgiv** om de forskellige muligheder, så der bliver et overblik. Motiver og videregiv erfaring med, hvordan sygemeldte bedst kommer tilbage i job.

## Forsikrings- og pensionsselskabernes mulige værktøjer

- Socialrådgivere, der kan rådgive kunden.
- Hjælp til hurtig udredning og behandling ved at benytte privathospital eller speciallæge.
- Udbetaling af relevante forsikringer, fx tab af erhvervsnevneforsikring eller arbejdsskade-forsikring.
- Sætte pensionsindbetalingerne på pause.
- Hjælp til fx hjælpemidler eller aflastning.





Hvert år oplever ca. 85.000 danskere at være sygemeldte fra deres arbejde i mere end 12 uger. Og vi har i Danmark ca. 250.000 førtidspensionister, som står uden for arbejdsmarkedet. I mange tilfælde er deres arbejdsevne nedsat efter en lang sygemeldingsperiode på grund af sygdom eller en ulykke.

Det er et tab for den enkelte ikke længere at kunne arbejde. Det er et økonomisk tab, men også et tab af livskvalitet.

En koordineret indsats mellem den sygemeldtes arbejdsgiver, kommune, fagforening og forsikrings- og pensionselskab kan hjælpe til, at den sygemeldte kommer hurtigere tilbage i job. Det viser erfaringerne.

Vi har derfor lavet denne guide. Den er til dig, der i dit arbejde er i kontakt med sygemeldte, og vi håber, du vil lade dig inspirere af anbefalingerne og finde et nyttigt overblik på tværs af aktører. Du kan også give den til den sygemeldte, du kommer i kontakt med. Målet er en sammenhængende og effektiv indsats, der kan hjælpe den sygemeldte tilbage i job.

---

Denne guide er tilgængelig på **forebyggelse.dk** med nyttige links og eksempler på gode fastholdelsesindsatser.



Forsikring & Pension  
Philip Heymans Allé 1,  
2900 Hellerup,  
Tlf. 41 91 91 91,  
[www.forsikringogpension.dk](http://www.forsikringogpension.dk)

Varenr. 13 639 800/Juni 2014  
ISBN 978-87-91980-39-8