



Eksempler på situationer hvor hhv. en mulighedserklæring og en fri attest vil være anvendelig

Meget fravær kan håndteres uden om lægerne, da arbejdsgiver og sygemeldt ofte på egen hånd vil finde frem til at indrette sig, så fraværsperioden kan afkortes.

Men i en række situationer kan det være vigtigt at indhente lægefaglig rådgivning, hvis der er usikkerhed om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan varetage. Det kan fx være ved længerevarende fravær, fravær efter sygehusbehandling, graviditetsfravær eller tilbagevenden efter længerevarende fuldtidsfravær.

Det kan også være i tilfælde, hvor den ansatte ikke aktuelt er fraværende, men hvor parterne er enige om, at lægelig rådgivning kan være nyttig. Det kan fx være ved korttidsfravær med et samlet stort omfang, fredag-mandagsfravær eller andet påfaldende fravær. Her kan parterne eventuelt aftale, at det er et led i fastholdelsesbestræbelserne, at den ansatte har en samtale med sin læge om fx livsstil, sygdom og arbejde.

Arbejdsmarkedsstyrelsen gør opmærksom på, at praktiserende lægers ressourcer er begrænsede og bør benyttes bedst muligt. Lægerne bør derfor inddrages i situationer, hvor en lægefaglig vurdering er begrundet i et konkret behov og vil være nyttig for arbejdspladsen og for arbejdsgiveren.

Situationer hvor en mulighedserklæring vil være anvendelig:

Sigtet er arbejdsfastholdelse gennem hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen. Mulighedserklæringen kan udfærdiges, uden at der er et aktuelt sygefravær

1. Længerevarende sygefravær på grund af stress

Eks. : En medarbejder sygemelder sig med stress. Arbejdsgiver indkalder til en samtale mhp. at udarbejde en mulighedserklæring. Arbejdsgiver og medarbejder bliver enige om, at medarbejderen skal vende gradvist tilbage og lægge ud med ikke at have kundekontakt. Medarbejderen bringer erklæringens første del med til lægen, som på erklæringens anden del dokumenterer, at de aftalte ændringer er tilstrækkelige i forhold til at sikre, at arbejdsforholdene er forsvarlige.

2. Længerevarende fravær på grund af rygproblemer eller andre problemer relateret til bevægeapparatet

Eks. : En medarbejder sygemelder sig med hold i ryggen. Arbejdsgiver indkalder til samtale om mulighedserklæring. Medarbejderen er nervøs for sin ryg og er mest indstillet på at holde sig helt i ro og ikke møde på arbejde, før smerterne har fortaget sig. Erklæringens første del udfyldes med detaljerede oplysninger om medarbejderens arbejdsforhold og videregives til lægen. Lægen vurderer, at medarbej-

derens helbred ikke kræver fuldt fravær fra arbejdet, men at indlagte pauser vil være nødvendige.

3. Længerevarende sygefravær pga. hospitalsindlæggelse og operation

Eks.: Medarbejderen har de sidste tre uger været sygemeldt. Medarbejderen har gennemgået en større operation, og virksomheden må gå ud fra, at der sikkert vil gå lang tid, før medarbejderen igen kan klare sit fuldtidsjob. Mulighedserklæringen vil her kunne være med til at afdække, hvilke funktioner medarbejderen kan udføre i den kommende tid, så det er muligt at starte langsomt op igen med henblik på at vende tilbage i jobbet på fuld tid. Lægen vurderer, hvor længe initiativerne er nødvendige.

4. Fravær i forbindelse med graviditet

Eks.: En medarbejder oplyser om, at hun er gravid, og sygemelder sig kort tid efter. Arbejdsgiver indkalder til samtale for at udarbejde en mulighedserklæring. De aftalte skåneforslag bringes til lægen, som vurderer, at de ikke er nødvendige, og at det er fuldt ud forsvarligt for den gravide at fortsætte arbejdet som hidtil.

5. Fortsat sygefravær efter tidligere mulighedserklæring

Eks. : En medarbejder, som tidligere har fået udarbejdet en mulighedserklæring, hvor lægen tilråder fuldt fravær, er fortsat syg. Arbejdsgiver indkalder til samtale om en ny mulighedserklæring. Lægen vurderer, at arbejdet kan genoptages delvist, givet de foreslåede skånehensyn.

6. Hyppigt sygefravær med rod i helbredsproblemer

Eks. : En medarbejder er hyppigt syg en dag ad gangen, og indkaldes til samtale om en mulighedserklæring. Medarbejderen fortæller, at særligt travle dage ofte efterfølgende udløser stærke smerter i håndled og skuldre. Arbejdsgiver og medarbejder aftaler, at medarbejderen fremover skal have mulighed for flere pauser, når der er travlt. Lægen vurderer, at skånehensynet vil kunne mindske smerterne.

7. Hyppigt sygefravær med uklar årsag

Eks. : En medarbejder melder sig hyppigt syg mandage og fredage, og arbejdsgiver indkalder til samtale for at afdække, hvad der ligger bag fraværet. Efter samtalen er arbejdsgiver i tvivl om, hvorvidt fraværet er relateret til sygdom, og ønsker med en dags frist en lægefaglig vurdering. Lægen vurderer, at medarbejderens helbredstilstand ikke fordrer skånehensyn, og at medarbejderen kan arbejde på fuld tid alle dage i ugen.

Situationer hvor en friattest vil være anvendelig:

Sigtet er dokumentation for sygdom som lovlig grund til forfald. Attest kan alene udfærdiges under aktuelt fravær

8. Sygemeldt ønsker ikke at deltage i samtale med arbejdsgiver

Eks. : Sygemeldt medarbejder hævder, at sygdommen udelukker deltagelse i samtale med arbejdsgiver mhp. at udarbejde en mulighedserklæring. Arbejdsgiver anmoder om, at lægen på en friattest dokumenterer, at det forholder sig sådan, samt at medarbejderen er uarbejdsdygtig.

9. Sygemeldes i opsigelsesperiode

Eks. : En medarbejder med længere opsigelsesperiode melder sig syg umiddelbart efter at være blevet opsagt. Arbejdsgiver ønsker dokumentation i form af en friattest for, at sygdommen er reel.

10. Sygemelding i ferie

Eks.: En medarbejder ringer og sygemelder sig på sin første feriedag, og arbejdsgiver har ikke tiltro til, at der er tale om reel sygdom. Arbejdsgiver beder om, at medarbejderen indhenter en lægeerklæring som dokumentation for sygdom.

11. Afskedigelsessituation

Eks. : En medarbejder er sygemeldt med meget alvorlig sygdom. Arbejdsgiver ønsker at afskedige medarbejderen, og ønsker dokumentation for sygdom i form af en friattest.

12. Ved længerevarende sygdom som opfølgning på en mulighedserklæring.

Eks. : En medarbejder som har været sygemeldt gennem længere tid og som tidligere har fået udarbejdet en mulighedserklæring, er fortsat sygemeldt på fuld tid. Arbejdsgiver ønsker en erklæring om, hvorvidt der er tale om sygdom, og om det i bekræftende fald skønnes at være længerevarende, for bedre at kunne vurdere behovet for en vikar og planlægge i forhold til en evt. afskedigelse.