

Kroniske lidelser

Kroniske lidelser defineres som sygdomme, der har et længerevarende forløb eller er konstant tilbagevendende.

I dette afsnit kan du få vejledning til, hvordan du håndterer kroniske lidelser i forhold til:

- A. § 56 aftale
- B. Skånehensyn
- C. Omplacering

A) § 56 aftale

Hvis en medarbejder har en væsentligt forøget risiko for sygefravær som følge af en kronisk eller langvarig lidelse, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå en § 56 aftale. Denne giver arbejdsgiveren refusion allerede fra den første sygedag, når fraværet sker på baggrund af den kroniske lidelse, der er omfattet af § 56 aftalen. Der kan laves en tilsvarende aftale, hvis medarbejderen skal indlægges, have behandling eller til genoptræning på grund af sygdom.

Aftalen skal godkendes i medarbejderens lokale jobcenter og forudsætter en lægelig vurdering af, at lidelsen vil medføre mindst 10 fraværdsdage på et år. Det er en forudsætning, at der allerede er udbetalt sygedagpenge eller løn for den samme sygdom i 21 kalenderdage inden for de seneste 12 måneder.

Aftalen gælder i op til to år ad gangen og er knyttet til det bestemte arbejdsforhold og den bestemte sygdom. Aftalen kan fornyes, hvis betingelserne fortsat er opfyldt.

B) Skånehensyn

Det kan være nødvendigt at tilpasse arbejdspladsen til din medarbejder med skånehensyn. Der ligger en særlig forpligtelse for at fastholde medarbejdere, som har fået konstateret et handicap. Mulighederne for fastholdelse kan eksempelvis ske ved følgende:

- Individuelt tilpassede arbejdsredskaber herunder telefonforstærker, større skærm og anden indretning af arbejdspladsen.
- Løn til en personlig assistent i op til 20 timer om ugen, som f.eks. kan hjælpe med praktisk assistance til fysiske arbejdsopgaver, læsning og skrivning. Dette kan udelukkende benyttes som en handicapkompenserende ydelse og tildeles af medarbejderens bopælskommune.
- Andre ordninger som f.eks. fleksjob, hvis medarbejderen ikke længere kan varetage et fuldtidsjob. Læs meget mere på hjemmesiden: www.fleks.nu

C) Omplacering

Hvis din medarbejder ikke længere er i stand til at udføre sine arbejdsopgaver, kan det være en mulighed at undersøge omplacering. Kontakt HR og Personaleteamet som kan hjælpe med at afsøge, hvilke muligheder der er for at omplacere din medarbejder.