



Brug

Fast track

og afkort langvarige sygemeldinger!

I tilfælde, hvor et sygefravær risikerer at vare i mere end 8 uger, kan du som arbejdsgiver med fordel anmode om Fast track-behandling af sygemeldingen i kommunen.

Med Fast track får medarbejderen automatisk den første opfølgningssamtale med kommunen senest 2 uger efter anmodningen - mod normalt efter 8 uger sygefravær.

En tidlig opfølgning gør det muligt for kommunen at sætte hurtigt ind med relevant støtte i en svær situation, så du får din medarbejder tilbage hurtigst muligt.

Fast track er en frivillig ordning. Medarbejdere er ikke forpligtede til at tage imod den tidlige indsats. Derfor er det altid en god idé at tale med medarbejderen, inden du anmoder om Fast track.

Sådan kan Fast track forkorte en sygemelding

Speditøren Lone sygemelder sig på grund af stress, og sygemeldingen risikerer at blive langvarig. Efter at have snakket med sin arbejdsgiver anmoder de i fællesskab om Fast track-behandling. Kommunen indkalder Lone til opfølgningssamtale allerede 10 dage efter hendes første fraværsdag. Før samtalen går Lone til sin læge, som vurderer hendes muligheder for at vende tilbage i arbejde. Lægen sender herefter sin attest til brug for kommunens opfølgning.

Ved opfølgningssamtalen kommer Lone og kommunen frem til, at det er muligt at starte gradvist op i jobbet igen, hvis Lone samtidig får redskaber til at håndtere stress, og der sker en tilpasning af arbejdsopgaverne. Efter fire ugers sygemelding kan Lone med en delvis raskmelding og et stress-håndteringskursus vende tilbage i jobbet. Den første måned er hun på halv tid med en tilpasning i hendes arbejdsopgaver. Herefter optrapper hun gradvist arbejdstiden over en periode på 3 måneder.

Anmod om tidlig opfølgning via NemRefusion på virk.dk

På virk.dk vælges NemRefusion – Sygedagpenge. Herefter vælges "Tidlig opfølgning" i venstremenuen.



I indberetningen oplyses medarbejderens personnummer, dato for første fraværsdag og det markeres, om fraværet forventes at vare mere end 8 uger. Herefter svares på tre spørgsmål om sygdommens betydning for arbejdet.

Husk, at selve fraværet også skal anmeldes. Det kan med fordel ske lige efter, at anmodningen om tidlig opfølgning er signeret. Læs mere på www.nemrefusion.dk

Brug

Fast track

Trin-for-trin

1. Sygemeldingen

Når medarbejder sygemelder sig, har både medarbejder og du som arbejdsgiver som oftest en fornemmelse af, om sygemeldingen risikerer at blive langvarig. I de tilfælde er det afgørende, at der bliver sat så tidligt ind som muligt med konkret støtte og hjælp til at fastholde medarbejderen i jobbet. Her er Fast track den oplagte mulighed.

2. Anmodningen om Fast track

virk.dk

Som arbejdsgiver kan du anmode om Fast track via NemRefusion på virk.dk. Hvis du som arbejdsgiver anmoder om Fast track, får medarbejder automatisk besked og mulighed for at takke ja eller nej til den tidlige opfølgning. **Medarbejdere** har mulighed for enten selv at henvende sig til det lokale jobcenter eller bede arbejdsgiver anmode om Fast track via NemRefusion på virk.dk. Der kan anmodes om Fast track indtil 5 uger fra første fraværsdag.

Ved anmodningen skal arbejdsgiver og/eller medarbejder besvare tre spørgsmål:

- Hvilke jobfunktioner påvirker sygdommen?
- Hvor længe har sygdommen påvirket jobbet?
- Er det forsøgt at tilpasse jobbet til den sygemeldte?

3. Indkaldelsen til samtale og lægeattesten

Når medarbejder selv anmoder om Fast track eller takker ja til arbejdsgivers anmodning, bliver medarbejderen indkaldt til en opfølgningssamtale i kommunen senest 2 uger efter anmodningen. Før samtalen beder kommunen medarbejderen om at gå til læge. Lægen skal vurdere medarbejderens muligheder for at vende tilbage i arbejde. Lægen sender herefter en attest med vurderingen til kommunen til brug for opfølgningssamtalen.

4. Opfølgningssamtalen

På baggrund af attesten fra lægen og svarene på de tre spørgsmål skal medarbejderen sammen med kommunen lægge en plan for, hvordan medarbejderen hurtigst kan komme tilbage i arbejde. Det kan fx være ved at starte på nedsat tid. Du bliver som arbejdsgiver herefter inddraget i planlægningen og indsatsen for at fastholde medarbejderen i jobbet.

Inden opfølgningssamtalen kan medarbejderen og arbejdsgiver med fordel tænke over:

- Om der er andre jobfunktioner i virksomheden, som passer bedre til situationen?
- Om der kan ændres på fysiske forhold i jobbet?
- Om ændring i arbejdsopgaverne kan hjælpe med tilbagevenden?
- Om der er kolleger, som kan støtte igennem forløbet?

5. Det videre forløb

Opfølgningssamtalen munder ud i en plan for det videre forløb, som kommunen herefter følger op på hver 4. uge, indtil medarbejderen igen er tilbage i job.