

## **Vejledning til arbejdspladsen om mulighedserklæringen – lægeerklæringen til brug for arbejdsfastholdelse**

7. april 2010

J.nr. 2009-0011209

3.kt./ath

---

Mulighedserklæringen er en ny lægeerklæring, som skal hjælpe arbejdspladsen med at bringe syge medarbejdere tilbage i arbejde.

Mulighedserklæringen bruges i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren/lederen efter dialog med medarbejderen er i tvivl om, hvilke hensyn der skal tages til medarbejderens helbred for, at medarbejderen kan vende tilbage i arbejde på hel eller deltid enten med de sædvanlige opgaver eller med tilpassede opgaver. Arbejdsgiveren/lederen har ikke krav på at få oplyst diagnosen, men kan derimod få oplysninger om funktionsbegrænsninger i forhold til arbejdet.

Mulighedserklæringen kan anvendes på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet. Erklæringen kan også anvendes ved forløb med gentagne sygemeldinger – dvs. erklæringen kan udarbejdes på et tidspunkt, hvor medarbejderen ikke er sygemeldt, men har gentagne sygemeldinger bag sig.

Arbejdsgiver/leder og medarbejder skal i fællesskab på et møde udfylde blankettens side 1 (punkt 1-6). Den udfyldte side 1 danner grundlag for lægens udtalelse, som gives på side 2.

Arbejdsgiveren indkalder medarbejderen til samtalen om mulighedserklæringen med et rimeligt varsel. Medarbejderen har pligt til at møde op til samtalen inden for normal arbejdstid, hvis sygdommen tillader det. Det forudsættes, at samtalen holdes på medarbejderens normale arbejdssted. Hvis medarbejderen ikke kan møde op på grund af sygdommen, holdes samtalen telefonisk. Medarbejderen kan lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

I erklæringens punkt 3 beskrives, hvilke funktioner den sygemeldte vurderes ikke at kunne udføre, fx at medarbejderen, som er funktionær med kundebetjening, ikke kan sidde i længere tid og har brug for liggende hvile ca. hver 2. time.

I punkt 4 beskrives de jobfunktioner, der påvirkes heraf, fx at medarbejderen ikke kan deltage i almindelig mødevirksomhed og kundebetjening.

Der sættes kryds i punkt 5, hvis der ønskes en vurdering alene på grundlag af de forhold, der er beskrevet i punkterne 3 og 4.

I punkt 6 beskrives arbejdsgivers/leders og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner, fx at medarbejderen overføres til andet administrativt arbejde, som består af

taste-, skrive- og kopieringsarbejde og dermed siddende, gående og stående arbejdsfunktioner. Det foreslås endvidere, at medarbejderen starter arbejdet med 2 timer pr. dag i den første uge, og herefter stiger arbejdstiden med 1-2 timer i de efterfølgende uger til fuld tid nås igen. Medarbejderen har mulighed for liggende hvile efter behov.

Parterne kan undtagelsesvis undlade at angive forslag til ændrede arbejdsfunktioner i punkt 6. Lægen må så tage stilling til, om arbejdsforholdene som de er, skønnes forsvarlige.

Når side 1 i mulighedserklæringen er udfyldt, går medarbejderen til egen læge med den og anmoder om, at lægen udfylder side 2.

På erklæringens side 2 giver lægen med udgangspunkt i den udfyldte side 1 en lægefaglig vurdering af mulighederne for, at arbejdet genoptages helt eller delvist og evt. med ændrede arbejdsfunktioner mv. Lægen udfylder erklæringen og udleverer den til den sygemeldte.

Arbejdsgiveren kan fastsætte en rimelig frist for aflevering af erklæringen.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at afholde udgiften til erklæringen. Erklæringens pris afhænger af den enkelte sags omfang.

Kommunen kan evt. ved opfølgningen anmode om at se en evt. mulighedserklæring.