

Proces i forbindelse med sygefravær:

	Præstens opgaver/ansvar	Provstens opgaver/ansvar (evt. via provstisekretær)	Biskoppens opgaver/ansvar (evt. via stiftsadministration)
	Sygemelding til provst.	Orienterer stiftet Registrerer sygemeldingen i sygefraværssystem.	Registreres på præstens personale sag.
Efter ca. 1 uge		Tager telefonisk kontakt til præst.	
Efter ca. 2 uger	Tjekke e-Boks jævnlig. Deltage i sygefraværssamtale 1 (evt. telefonisk).	Afhængig af telefonsamtale: Orienterer MR om sygemelding samt om dækning via rådighedsordning. Både sygemeldtes MR og det/de MR, hvor der hentes bistand orienteres. Indkalder til sygefraværssamtale 1 via e-Boks (afholdes inden for de første fire uger af sygemelding). Provsten orienterer biskoppen om karakteren ¹ af sygdommen. Fravær dækkes af rådighedsordningen.	
Efter samtale 1 (Inden 4 uger)		Orienterer biskop om forventninger til forløb og evt. støttebehov, samt aftaler afholdelse af samtale 2.	Iværksætter evt. støtte til provsten (fx anmoder provsten om indhentelse af mulighedserklæring, hvor provsten og sygemeldte drøfter mulig opgavevaretagelse og får lægens vurdering heraf).

¹ Provsten giver sin vurdering – som præstens nærmeste leder – til biskoppen. Her er der tale om ledelsesmæssig vurdering ud fra provstens kendskab til situation. Hvis der er tale om et brækket ben med et kendt behandlingsforløb kan provsten orientere om dette. Hvis sygdommen, tidshorisonten for præstens tilbagevenden eller andet er ukendt, orienterer provsten om dette.

	Præstens opgaver/ansvar	Provstens opgaver/ansvar (evt. via provstisekretær)	Biskoppens opgaver/ansvar (evt. via stiftsadministration)
Efter ca. 4-6 uger	<p>Tjekker e-Boks jævnlig.</p> <p>Deltager i sygefraværssamtale 2 (evt. telefonisk).</p> <p>Medvirker ved kommunens behandling af sygesagen.</p> <p>Såfremt præsten ikke medvirker, og dette får den konsekvens, at der ikke ydes sygedagpenge til arbejdsgiveren, kan konsekvensen være modregning i præstens løn.</p>	<p>Indkalder til sygefraværssamtale 2 via e-Boks (evt. inkl. mulighedserklæring).</p> <p>Orienterer præsten om, at stiftet søger sygedagpenge hos kommunen.</p> <p>Evt. orienterer menighedsråd og præstekolleger om udsigter for sygemeldingen</p>	Søger refusion.
Efter samtale 2		Rekvirerer evt. vikar hos stiftet.	Iværksætter evt. indsættelse af vikar.
Efter ca. 6 uger	<p>Besvarer bopælskommunens henvendelser.</p> <p>Deltager i samtaler v/jobcenter.</p> <p>Deltager i evt. samtale med biskoppen.</p>	<p>Sender mulighedserklæring til stiftet.</p> <p>Deltager i evt. samtale med biskoppen.</p> <p>Udarbejder evt. fastholdelsesplan sammen med præst.</p>	<p>Betaler mulighedserklæring.</p> <p>Indkalder evt. til sygefraværssamtale hos biskoppen.</p> <p>Bistår evt. med at udarbejde fastholdelsesplan.</p> <p>Deltager evt. i samtale med præst og Jobcenter.</p>
Afhængig af aftaler og forløb	<p>Raskmelder sig helt/delvist iht. aftaler.</p> <p>NB! Hvis det ikke er muligt at imødekomme aftalerne, skal provsten orienteres straks.</p>	<p>Iværksætter hel/delvis raskmelding.</p> <p>Orienterer stiftet om evt. justeringer af aftaler undervejs, som løbende registreres i sygefraværssystem.</p>	Håndterer ændringer/ophør af refusion.

Sygedagpengeperiode:

Som udgangspunkt er der ret til sygedagpenge i 22 uger indenfor en periode på 9 måneder. Derefter revurderer kommunen, om sygemeldte opfylder betingelserne for forlængelse.

Mulighedserklæring:

Lægeerklæring som udfyldes i samarbejde mellem arbejdsgiver og medarbejder og efterfølgende forelægges lægen. Det udfyldes, hvilke jobfunktioner medarbejderen forventes at kunne varetage, og lægen kommenterer derefter herpå.

Fastholdelsesplan:

En sygemeldt, der ikke regner med at kunne vende tilbage til arbejdet inden for 8 uger, kan anmode arbejdsgiver om at der udarbejdes en fastholdelsesplan. Formålet er at gøre det lettere at vende tilbage til arbejdet.

Forslag til dagsorden til indkaldelse til sygefraværssamtalen:

1. Hvilke funktioner kan du varetage trods sygdommen?
2. Presserende arbejdsopgaver andre skal håndtere?
3. Hvilket fravær kan der blive tale om på grund af sygdommen?
4. Hvilke foranstaltninger kan der være grund til at iværksætte på grund af sygdommen?
5. Fælles aftale om, hvad der fortælles til dine kolleger

Forslag til dagsorden til indkaldelse til mulighedssamtalen – dvs. langtidssygefravær:

1. Hvilke funktioner kan du varetage trods sygdommen?
2. Hvordan kan arbejdspladsen bidrage til at du kommer tilbage?
3. Hvilken plan skal vi aftale for din tilbagevenden til arbejdspladsen på baggrund af mulighedserklæringen?
4. Hvilke foranstaltninger kan der være grund til at iværksætte på grund af sygdommen?
5. Hvordan kan vi bedst være i kontakt ud over e-boks? Hyppighed for kontakt?