

Vejledning om sygefraværssamtaler

Hvornår skal du som leder afholde sygefraværssamtaler?

Den første sygefraværssamtale skal afholdes af arbejdsgiveren eller lederen senest 4 uger efter den første sygedag. Dette er et minimumskrav, men det er muligt at afholde flere samtaler, for eksempel efter 8 uger, eller hvis der er hyppigt kortvarigt fravær, som ved 3 sygeperioder på et kvartal.

Der er dog ingen krav om at holde en sygefraværssamtale, hvis medarbejderen er opsagt og fratræder inden for 8 uger fra den første fraværssdag.

Oversigt over sygefraværssamtalen



Indledning til sygefraværssamtalen

Det er en god idé at begynde sygefraværssamtalen med at forklare, hvorfor samtalen bliver afholdt, og understrege, at formålet er at finde løsninger sammen, så medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet så hurtigt som muligt, når helbredet tillader det.

Hvis der er tale om hyppigt kortvarigt fravær, vil samtalen også handle om at identificere måder at reducere dette fravær på. Det er vigtigt at gøre klart, at samtalen ikke har til formål at kontrollere, om medarbejderen har en gyldig grund til fraværet, men derimod at skabe en åben dialog baseret på tillid. Samtidig skal det understreges, at alt, der bliver sagt, er fortroligt.

Her er nogle forslag til relevante spørgsmål, der kan tilpasses den konkrete situation:

Forslag til spørgsmål:

- *Har du haft overvejelser om, hvorvidt der er forhold på arbejdspladsen, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?*
- *Hvordan trives du med selve arbejdet / opgaverne?*
- *Hvordan trives du med dine kollegaer?*
- *Kan private forhold være medvirkende til, at du er sygemeldt? (relevant, hvis fraværet f.eks. skyldes stress, depression, osv.)*
- *Er sygdommen graviditetsbetinget (relevant ved gravide medarbejdere, da der her gives refusion fra 1. fraværsdag)*

Spørg ikke om diagnosen

Du må ikke spørge direkte om medarbejderens diagnose. Hvis medarbejderen frivilligt deler denne information, er det dog helt i orden at tale om det. Du må dog ikke notere eller registrere, hvad medarbejderen fejler.

Samtaleskemaet – trin for trin

Fraværets omfang og mønster

Det kan være nyttigt at starte samtalen med at få en oversigt over det hidtidige fravær og eventuelle mønstre, der kan være opstået.

Undersøgelse af årsagerne til sygefraværet

Samtalen bør også omhandle eventuelle arbejdspladsforhold, der kunne bidrage til sygefraværet. Husk, du må ikke spørge om diagnosen, men hvis der f.eks. er tale om stress, kan du spørge til, om private forhold også spiller ind. Hvis medarbejderen ønsker hjælp til at håndtere private udfordringer, kan det være muligt at tilbyde ekstra støtte eller tilpasninger på arbejdspladsen. Hvis medarbejderen ikke ønsker at tale om personlige forhold, skal dette selvfølgelig respekteres.

Hvilke funktioner/arbejdsopgaver kan medarbejderen udføre på trods af sygdommen?

Under samtalen er det vigtigt at drøfte, hvilke opgaver medarbejderen stadig kan udføre trods sygdommen. Hvis medarbejderen for eksempel har en dårlig ryg, kan sygdommen muligvis ikke forhindre, at vedkommende udfører opgaver, der ikke belaster ryggen. Det er medarbejderens ansvar at informere om, hvilke opgaver der fortsat kan løses, selvom sygdommen er til stede.

Der kan også være mulighed for at overveje, om medarbejderen kan varetage andre opgaver end de sædvanlige, mens vedkommende er syg. Det er dog vigtigt at understrege, at hverken arbejdsgiveren eller medarbejderen er forpligtet til at acceptere ændringer i stillingens indhold, medmindre der er enighed.

Forslag til spørgsmål:

- *Hvilke arbejdsopgaver gør sygdommen det svært for dig at udføre?*
- *Hvilke af dine opgaver kan du udføre på trods af sygdommen?*
- *Kan du udføre andre opgaver end dem, du normalt arbejder med? (F.eks. opgaver, der ikke indebærer tunge løft, hvis medarbejderen lider af dårlig ryg).*
- *Kan du arbejde i andre afdelinger? (Hvis arbejdet i medarbejderens egen afdeling er for belastende i forhold til den konkrete sygdom).*
- *Kan du arbejde hjemmefra i et vist omfang?*
- *Hvordan skal arbejdsdagen se ud, for at du kan klare den, selvom du ikke er rask?*

Sygefraværets forventede varighed og omfang

Det er vigtigt at spørge medarbejderen, hvor længe de forventer, at sygdommen vil vare, og om der er mulighed for at starte op på deltid, eventuelt med tilpassede arbejdsopgaver, som beskrevet tidligere. Medarbejderen har pligt til at informere om, hvorvidt de på trods af sygdommen er i stand til at arbejde på deltid.

Som arbejdsgiver er det op til dig at vurdere, om medarbejderen kan tilbydes at arbejde på deltid i løbet af sygefraværet, eller om det er bedst, at medarbejderen først vender tilbage, når vedkommende er helt raskmeldt. Det skal dog bemærkes, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke mister refusion, hvis der ikke tilbydes deltid under sygefraværet.

Hvilke andre foranstaltninger kan der være grund til at iværksætte for at afkorte eller nedbringe fraværet?

Forslag til spørgsmål:

- *Er der noget vi på arbejdspladsen kan gøre for, at du vender hurtigere tilbage?*
- *Er der noget vi på arbejdspladsen kan gøre for, at du har færre fraværsperioder?*
- *Vil det hjælpe dig at blive flyttet til en anden afdeling?*
- *Vil det hjælpe, hvis en kollega hjælper med bestemte opgaver?*
- *Er der særlige hjælpemidler, som vil kunne gøre det muligt for dig at arbejde?*
- *Hvad kan du selv gøre, for at du vender hurtigere tilbage?*

Handlingsplan

Det kan være en god idé at aftale en handlingsplan under sygefraværssamtalen. Dette kan omfatte kontakt til kommunen, indhente en mulighedserklæring, eller undersøge muligheden for at tilpasse arbejdsopgaverne under sygdommen. Formålet er at sikre, at der er en klar plan for, hvordan sygefraværet håndteres og hvordan medarbejderen eventuelt kan komme tilbage på arbejde på bedst mulige vilkår.

Hvis der er tale om hyppige korterevarende fraværsperioder, kan det også være relevant at overveje, om der er grundlag for at indgå en § 56-aftale. En sådan aftale giver arbejdsgiveren ret til refusion af sygedagpenge fra første fraværsdag, frem for først efter den normale arbejdsgiverperiode på 30 dage. En § 56-aftale kan indgås, hvis sygdommen medfører mere end 10 fraværsdage om året, for eksempel ved hyppige migræneanfald.