

Sygdom - sygefraværssamtalen

Spørgsmål:

Vi har en medarbejder, der har været syg i snart 4 uger, må vi kontakte den syge?

Svar:

Ja, det må du. Du skal som arbejdsgiver holde en samtale med den sygemeldte medarbejder senest fire uger efter første sygedag.

Det er vigtigt at få oprettet en god og konstruktiv dialog fra start. For mange sygemeldte er tilknytningen til arbejdspladsen medvirkende til, at de kommer hurtigere tilbage i arbejde og bevarer fodfæste på arbejdsmarkedet. Formålet med samtalen er, at I sammen ser på muligheden for, at medarbejderen kan komme tilbage i arbejde. Naturligvis kan der være sygdomme, som kræver, at medarbejderen holder sig helt i ro. Men i mange tilfælde vil medarbejderen ikke være 100 pct. uarbejdsdygtig, og det vil være en fordel for alle, at medarbejderen fortsætter med at arbejde i det omfang, det er muligt. HUSK anmeldelse af sygefraværet til kommunen

Forbered dig til samtalen

Det er vigtigt, at du har forberedt dig godt til samtalen. Find de relevante informationer frem, som du allerede har om sygemeldingen og medarbejderens arbejdsforhold og opgaver. Og tænk over, hvilke ønsker den sygemeldte kan have – og din holdning til dem.

I din forberedelse kan du lade dig inspirere af følgende:

- Kan du skabe trygge rammer for samtalen?
- Hvad er din egen holdning til sygefraværet?
- Hvad kan og vil virksomheden tilbyde medarbejderen? For eksempel omplacering, delvis sygemelding, fleksibilitet mv.
- Hvem kan hjælpe dig? For eksempel lægen eller kommunen.
- Hvordan vil du tage kontakt til den sygemeldte?

Selve samtalen

Den sygemeldte medarbejder er i en sårbar situation og kan være bekymret for sit fremtidige arbejdsliv. Den sygemeldte har brug for at kende formålet med samtalen på forhånd og for at samtalen foregår i trygge rammer.

Husk på, at samtalen allerede begynder ved den første kontakt – som ofte er telefonisk. Tænk på forhånd over, hvad du vil sige, og hvordan du kan udtrykke omsorg. Det kan have stor værdi for den sygemeldte, at få at vide, at han eller hun er savnet på arbejdspladsen.

Når selve samtalen finder sted er det vigtigt, at du etablerer en god kontakt og får den sygemeldte medarbejder til at føle sig velkommen og tryk.

Under samtalen er det vigtigt, at du lytter til den sygemeldtes egne ønsker og ideer og ikke kun kommer med færdige forslag. I skal begge føle jer motiverede og trygge ved den plan I lægger sammen.

Der er ikke nogen facitliste for, hvad du skal tale med den sygemeldte om i en sygefraværssamtale, men det kan være en god idé at stille nogle af nedenstående spørgsmål:

- Hvornår forventer du, at du kan komme tilbage?
- Hvordan kan vi fra arbejdspladsens side hjælpe dig bedst?
- Har du behov for nedsat tid i en periode?
- Har du behov for ændrede arbejdsopgaver? Hvilke?
- Hvordan skal din arbejdsdag se ud, mens du ikke er helt rask?
- Hvordan kan vi sammen lave en plan, der hjælper dig godt i gang igen?
- Hvad skal vi fortælle dine kolleger?

Husk at opsummere de aftaler I har lavet, inden samtalen afsluttes. Lav også en aftale om, hvornår I skal have en samtale igen, og hvordan I skal være i kontakt under sygefraværet.

Sygdom - Mulighedserklæringen

Spørgsmål:

Vi har en medarbejder, der har været ude for en ulykke, hendes fagforening siger, der skal laves en mulighedserklæring – hvad betyder det?

Svar:

Formålet med *mulighedserklæringen* er at øge chancerne for at fastholde medarbejderen med sygefravær på arbejdsmarkedet, og med fokus på, hvad medarbejderen kan, på trods af sin sygdom, fremfor hvad medarbejderen ikke kan på grund af sin sygdom. Dermed øges muligheden for fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

Mulighedserklæringens to dele

Mulighedserklæringen består af 2 dele.

Del 1 udfylder du som arbejdsgiver sammen med den sygemeldte medarbejder. I denne del skal I sammen beskrive medarbejderens funktionsnedsettelse, hvilke jobfunktioner, der er påvirket samt eventuelle aftalte skånehensyn.

Når du og din medarbejder har udfyldt del 1 af mulighedserklæringen, medbringer medarbejderen den til sin læge, som så udfylder del 2.

Del 2 udfyldes af lægen på baggrund af en samtale med medarbejderen om oplysningerne i del 1. Denne del indeholder lægens vurdering af, om de beskrevne forhold i del 1 er forsvarlige i forhold til medarbejderens helbredssituation. Den indeholder også lægens forslag til skåneinitiativer og forventet varighed af den periode, hvor arbejdet skal tilpasses eller hvor medarbejderen vil have helt eller delvist fravær fra arbejdet.

Som arbejdsgiver har du mulighed for at fastsætte en rimelig frist for, hvornår du skal have den udfyldte mulighedserklæring retur fra lægen.

Sådan gør du

Du skal indkalde medarbejderen til samtalen om mulighedserklæringen med et rimeligt varsel. Medarbejderen har *pligt* til at møde op til samtalen medmindre sygdommen forhindrer dette. Hvis ikke medarbejderen kan møde op personligt, skal samtalen så vidt muligt holdes telefonisk.

Som arbejdsgiver har du mulighed for at forlange en mulighedserklæring udarbejdet på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet, eller hvis en medarbejder har gentagne sygemeldinger.

Mulighedserklæringen og friattest

Der findes to typer af lægeerklæringer: Mulighedserklæringen og en såkaldt friattest.

Som arbejdsgiver skal du så vidt muligt bruge mulighedserklæringen. Da denne er i dialogen med medarbejderen er der mulighed for at finde den bedste og mest holdbare løsning på, hvordan vedkommende bedst kan fastholdes.

I særlige tilfælde, hvor det er nødvendigt med lægens dokumentation for at et fravær skyldes sygdom, kan du som arbejdsgiver bede om en friattest. Disse særlige tilfælde kan for eksempel være i forbindelse med sygdom i ferien eller i forbindelse med en opsigelsesperiode.

Situationer, hvor en mulighedserklæring er anvendelig:

Længerevarende sygefravær pga. stress

Længerevarende sygefravær pga. rygproblemer og lign.

Fravær i forbindelse med graviditet

Hypptigt sygefravær pga. helbredsproblemer eller med uklar årsag

Længerevarende fravær pga. hospitalsindlæggelse og operation

Fortsat sygefravær efter tidligere mulighedserklæring

Sygdom – Mulighedserklæringen (fortsat)

Situationer, hvor en friattest er anvendelig:

- Når sygemeldte med henvisning til sygdommens karakter afviser at deltage i samtale om mulighedserklæringen
- Sygemelding i en opsigelsesperiode
- Sygemelding i ferien
- I forbindelse med en afskedigelsessituation
- Ved længerevarende sygdom som opfølgning på en mulighedserklæring
- Til at arbejde, kan det være en god ide at invitere medarbejderen med til afdelingsmøder og lign., så vedkommende stadig har mulighed for at være en del af fællesskabet og følge med i, hvad der sker på arbejdspladsen.

Det må du ikke spørge om

Som arbejdsgiver/leder må du som hovedregel ikke spørge medarbejderen om, hvad vedkommende fejler. Det er kun i særlige tilfælde, hvor sygdommen har en direkte betydning for muligheden for at udføre det pågældende arbejde, at du som leder har ret til at spørge ind til diagnosen. Men ofte er den konkrete diagnose heller ikke det, der er interessant at tale om, men derimod hvilke arbejdsopgaver medarbejderen er i stand til at varetage på trods af sin sygdom.

Det er fuldt ud lovligt, hvis medarbejderen selv fortæller dig, hvad han eller hun fejler. Husk dog at være opmærksom på, at lovgivningen (herunder persondataloven og straffeloven mv.) sætter grænser for, hvad du må registrere og videregive af oplysninger og til hvem.