

Når en medarbejder melder sig syg

– en pligt og tre muligheder

Arbejdsmarkedsstyrelsen, januar 2010

Du skal holde en samtale med en sygemeldt medarbejder senest fire uger efter første fraværdsdag. På baggrund af samtalen skal der indberettes oplysninger om fraværet til kommunen. På bagsiden af dette ark finder du gode råd til sygesamtalen.

Du kan bede medarbejderen om en lægeerklæring, en såkaldt mulighedserklæring. Arbejdsgiver og medarbejder skal sammen udfylde den første del af erklæringen, lægen skal udfylde den anden del. Du kan også bede medarbejderen om lægelig dokumentation for sygdom – en såkaldt friattest.

Du kan udarbejde en fastholdelsesplan. Medarbejderen kan bede om det, men du kan også selv tage initiativet. Planen beskriver, hvordan og hvor hurtigt medarbejderen kan komme tilbage på fuld styrke. Planen giver medarbejderen tryghed for, at arbejdspladsen ønsker, at han kommer tilbage efter sin sygdom.

Du kan i nogle tilfælde få hjælp fra jobcentret – hjælp, der gør det nemmere at tage en sygemeldt medarbejder tilbage – også før han eller hun kan yde 100 procent. Konkret kan hjælpen blandt andet bestå af:

- 1 Sygedagpenge eller refusion ved fuldtidssygemelding
- 2 Sygedagpenge eller refusion for fraværstimer ved delvis syge- eller raskmelding
- 3 Virksomhedspraktik – sygemeldte medarbejdere, der ikke kan arbejde ordinært, kan komme i ulønnet praktik i en overgangsperiode
- 4 Økonomisk støtte til hjælpemidler
- 5 Økonomisk støtte til, at en anden person, fx en medarbejder, kan være mentor for den sygemeldte eller på anden måde yder personlig assistance

Læs mere på www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Sygefraværsguides

RÅD TIL SYGEFRAVÆRSSAMTALEN

Skab rammerne: Dialogen begynder allerede, når du indkalder til samtalen. Det er en god idé på forhånd at overveje, hvad der virker bedst. Er det for eksempel via et venligt brev, eller er en telefonopringning bedre? Det er vigtigt at overholde aftalen. Sæt den nødvendige tid af, og sørg for ikke at blive forstyrret. Gode rammer omkring selve samtalen giver en bedre dialog.

Vær velforberedt: Husk at være opdateret omkring, hvad den sygemeldte har fortalt på forhånd. Så kan du inden mødet have tænkt igennem, hvilke tilbud der er til medarbejderen. Er omplacering for eksempel en mulighed? Som arbejdsgiver er det en god idé at forberede sig på, hvilke ønsker den sygemeldte kan have – og have et svar parat.

Tal arbejde, ikke sygdom: Det er ulovligt at spørge medarbejderen om en diagnose – altså hvad han fejler. Tal i stedet om arbejdet. Hvornår den syge kan arbejde igen, og om der er arbejde, han kan udføre, selvom han ikke er helt rask. Det gælder selvfølgelig ikke, hvis medarbejderen er så syg, at det ikke giver mening at tale om sygdommens længde eller gradvis tilbagevenden.

Tag ansvar: Selve det at tale om arbejdet kan være grænseoverskridende for den sygemeldte medarbejder. Selvtilliden får hurtigt et knæk, når man går hjem. Man føler sig måske mindre værd for arbejdspladsen og er bekymret for, hvad kollegerne og chefen tænker. Derfor er det vigtigt, at man som arbejdsgiver er positiv og bidrager til at se muligheder frem for problemer. At man klart tilkendegiver den værdi, som medarbejderen har for arbejdspladsen. Og det tab, der er forbundet med, at vedkommende er væk.

Spørg: Der er ingen facitliste for, hvad man som arbejdsgiver skal spørge om. Det afhænger af situationen. Men det kan være en hjælp at bruge nogle af følgende spørgsmål:

- 1 Hvor lang tid tror du, at du skal være sygemeldt?
- 2 Er der noget, vi på arbejdspladsen kan gøre, for at du vender hurtigere tilbage?
- 3 Hvilke af dine normale opgaver vil være svære at udføre i øjeblikket?
Er der andre opgaver, der vil være nemmere?
- 4 Hvordan skal arbejdsdagen se ud, for at du kan klare den, selvom du ikke er helt rask?
- 5 Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen?
- 6 Har du haft overvejelser om, hvorvidt der er nogle af dine arbejdsforhold, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?
- 7 Hvordan synes du, vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag?
- 8 Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?

Lyt: Under sygesamtalen skal arbejdsgiver og medarbejder sammen finde løsninger, der kan forkorte sygefraværet. Det er derfor vigtigt at lytte og ikke kun komme med færdige forslag.