



MODERNISERINGSSTYRELSEN

# Sygefraværssamtale – langtidssygefravær

En guide til personalelederen



## BAGGRUND

Sygedagpengeloven foreskriver, at der skal afholdes en samtale inden for fire uger efter medarbejderens første sygedag. Når du indkalder til denne samtale, så sørg for at medarbejderen er klar over det lovmæssige krav til arbejdsgiveren.

Det er vigtigt, at du som leder er godt forberedt til at holde samtalen med din sygemeldte medarbejder. Denne guide er en hjælp til dig som personaleleder til at håndtere den lovpligtige sygefraværssamtale ved langtidssygefravær blandt dine medarbejdere.

- ✓ Hold så vidt muligt et fysisk møde på arbejdspladsen (hvis dette er helbredsmæssigt forsvarligt) – dette fordrer en bedre dialog mellem leder og medarbejder, forankring til arbejdspladsen under sygemelding samt ejerskab for processen hos begge parter.
- ✓ Vær opmærksom på den til enhver tid gældende sygefraværspolitik i din institution, hvor der kan være særlige retningslinjer til håndtering af sygefravær.
- ✓ Samtaler om sygefravær er en indsats, der øges i takt med dit skærpede fokus på at få medarbejderen bedst og hurtigst muligt tilbage på arbejde igen.
- ✓ Sygdom er en privat sag, men fraværet er en fælles sag. Derfor er det afgørende, at der er en god dialog mellem dig og dine medarbejdere om sygefravær.
- ✓ Dialogen skal sikre, at medarbejderen kommer tilbage på arbejde bedst og hurtigst muligt, og skal samtidig medvirke til at skabe et åbent og tillidsfuldt samarbejde mellem dig og medarbejderen.

# SYGEFRAVÆRSSAMTALE - LANGTIDSSYGEFRAVÆR

Husk: Vær mere interesseret i at finde løsninger for fremtiden end at finde årsager i fortiden. Aftal opfølgning ikke blot på sygefraværet, men på trivslen generelt, hvis der er grund til bekymring.

Spørgsmål og kommentarer	Noter
Dato: Hvordan har du det?	
Hvordan kan jeg/vi som arbejdsplads bidrage til, at du kommer tilbage til arbejdet?	
Hvilke af dine normale opgaver vil være svære at udføre i øjeblikket? Er der andre opgaver, der vil være nemmere?	
Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen? [Brug evt. mulighedserklæring]	
Hvordan synes du, vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag? [Aftal evt. hvor ofte eller kanal for kontakt]	
Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?  God bedring!	

# LOVE OG REGLER OM SYGEFRAVÆR

## Sygefraværssamtale:

Formålet med sygefraværssamtalen er at udarbejde en fælles plan for, hvordan sygefraværet kan minimeres eller sikre, at medarbejderen vender tilbage til arbejdspladsen hurtigst muligt, samt om der er personlige eller arbejdsrelaterede forhold, som giver anledning til fraværet. Samtidig skal det vurderes, hvad arbejdspladsen kan gøre for at medvirke til, at den sygemeldte har optimale betingelser for at vende tilbage til arbejdet hurtigst muligt og derved fastholdes i job.

- Som arbejdsgiver må du ikke stille spørgsmål til sygdommens karakter, medmindre den ansatte selv fortæller om den.
- Som arbejdsgiver kan du bede om en mulighedserklæring, som beskriver hvilke arbejdsopgaver, medarbejderen kan varetage. Det er dig og medarbejderen, der sammen udfylder den første del af erklæringen, og lægen der skal udfylde den anden del. Du kan også bede om lægelig dokumentation for sygdommen – en såkaldt friattest. Find skabelonerne på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside.

Læs mere om reglerne for sygefravær i [den personaleadministrative vejlednings \(PAV\) kapitel 24](#) eller på [Moderniseringsstyrelsens hjemmeside](#).