

Sygeopfølgningssamtaler

Arbejdsmarkedsstyrelsen har i januar 2010 udarbejdet en guide til sygefraværssamtaler. På side 6 og 7 i guiden er der råd til sygefraværssamtalen. Rådene er her lettere omskrevet og suppleret, med udgangspunkt i et fælles leder- og medarbejderperspektiv.

Skab rammerne:

Dialogen begynder allerede, når lederen indkalder til samtalen. Det er en god ide for lederen på forhånd at overveje, hvad der virker bedst. Er det for eksempel via et venligt brev, eller en telefonopringning bedre? Det er vigtigt at overholde aftalen.

Som leder skal man sætte den nødvendige tid af, og sørge for ikke at blive forstyrret. Gode rammer omkring selve samtalen giver en bedre dialog.

Vær velforberedt:

Lederen skal være opdateret omkring, hvad den sygemeldte tidligere har fortalt på forhånd. Så kan lederen 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. På samme måde er det en god ide for medarbejderen at have tænkt muligheder igennem, hvis medarbejderen har overskud til det.

Tal arbejde, ikke sygdom:

Det er ulovligt for lederen at spørge medarbejderen om en diagnose – altså hvad medarbejderen fejler.

Tal i stedet om arbejdet. Hvornår medarbejderen kan arbejde igen, og om der er arbejde, medarbejderen kan udføre, selvom medarbejderen ikke er helt rask. Det gælder selvfølgelig

ikke, hvis medarbejderen er så syg, at det ikke giver mening at tale om sygdommens længde eller gradvise tilbagevenden.

Tag ansvar:

Selve det at tale om arbejdet kan være grænseoverskridende for medarbejderen.

Selvtilliden kan hurtigt få et knæk, når man går hjemme. Man føler sig måske mindre værd for arbejdspladsen og er bekymret for, hvad kollegerne og chefen tænker.

Derfor er det vigtigt, at lederen er positiv og bidrager til at se muligheder frem for problemer. At lederen klart tilkendegiver den værdi, medarbejderen har for arbejdspladsen. Og det tab, der er ved, at medarbejderen er væk.

Der er ingen facitliste for, hvordan lederen skal spørge, eller hvordan leder og medarbejder skal tale om sygefraværet.

Ved en samtale senest 4 uger efter en medarbejder har meldt sig syg, kan det være en hjælp at tale om:

- Hvor lang tid medarbejderen tror, sygemeldingen varer
- Om der er noget arbejdspladsen kan gøre, for at medarbejderen vender hurtigere tilbage
- Hvilke af medarbejderens normale opgaver det vil være sværere at udføre i øjeblikket.
- Om der er andre opgaver, der vil være nemmere
- Hvordan arbejdsdagen skal se ud, for at medarbejderen kan klare den, selvom medarbejderen ikke er helt rask
- Hvordan leder og medarbejder i fællesskab kan lave en plan for, hvordan medarbejderen hurtigst muligt kommer i gang igen

- Om medarbejderen har haft overvejelser om, om der er nogle forhold på arbejdspladsen, der er medvirkende til, at medarbejderen er sygemeldt
- Hvordan medarbejderen synes, at leder og medarbejder bedst kan holde kontakten i den periode, hvor medarbejderen ikke er på arbejde hver dag
- Hvad medarbejder og leder skal aftale, at der bliver fortalt til medarbejderens kolleger
- Hvordan og hvornår der følges op på samtalen

Spørgsmålene kan også bruges ved opfølgende samtaler.

Ved samtaler på baggrund af kortere hyppigt fravær, kan det være en hjælp at tale om:

- Om medarbejderen har haft overvejelser om, om der er forhold på arbejdspladsen, der er medvirkende til fraværet
- Om der er noget arbejdspladsen kan gøre, for at mindske antallet af sygemeldinger
- Om der er nogle af medarbejderens opgaver, der er særligt belastende
- Hvordan arbejdsdagen skal se ud for at mindske antallet af sygemeldinger
- Hvordan leder og medarbejder i fællesskab kan lave en plan for at mindske antallet af sygemeldinger
- Hvordan og hvornår der følges op på samtalen

Lyt:

Under en samtale skal arbejdsgiver og medarbejder sammen finde løsninger, der kan forkorte sygefraværet. Derfor er det vigtigt at lytte og ikke kun komme med forslag; det kan være svært at lytte med munden fuld af ord.