



HVORDAN FORHOLDER DU DIG ...

som arbejdsgiveren, hvis en medarbejder uopfordret gør opmærksom på, at han eller hun har en bestemt sygdom?

Hvis en medarbejder uopfordret fortæller dig, at hun f.eks. har brystkræft, er der intet til hinder for, at I taler om sygdommen. Så længe det er den ansatte selv, der fortæller om sygdommen. Du skal dog være opmærksom på, at anden lovgivning (herunder persondataloven og straffeloven mm.) sætter grænser for, hvad du må registrere og videregive af oplysninger og til hvem.

HVAD GØR DU ...

som arbejdsgiver, hvis medarbejderen ikke vil deltage i en samtale?

Som følge af den almindelige ledelsesret, der omhandler arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, er en lønmodtager forpligtet til at møde op til en sygefraværssamtale, hvis sygdommen ikke er til hinder for det. Din arbejdsgiverorganisation kan hjælpe med at vurdere eventuelle mulige konsekvenser, hvis medarbejderen ikke vil deltage.

FAKTA OM SYGEFRAVÆRET I DANMARK:

- ▶ Hver dag holder 150.000 danskere sig hjemme fra arbejde, fordi de er syge.
- ▶ Næsten hver femte, der er sygemeldt mere end et år, ender på førtidspension.
- ▶ Arbejdsgivere, der har ansat medarbejdere i fleksjob eller medarbejdere med kroniske sygdomme, har ret til at få refusion for sygedagpenge fra første sygedag.

FAKTA



SYGEFRAVÆR PÅ ARBEJDSPLADSEN

– HVAD MÅ MAN SPØRGE OM?

Maj 2009

www.bm.dk





SPØRG TIL FUNKTIONER, FRAVÆR OG FORANSTALTNINGER

Men det er faktisk også unødvendigt at spørge til diagnoser for at håndtere sygemeldingen konstruktivt. Det vigtigste er typisk, hvilke funktioner den sygemeldte kan udføre, hvor meget fravær han eller hun forventer, og hvilke foranstaltninger man i fællesskab kan tage for at sikre, at den syge kan komme tilbage på arbejdet. Som arbejdsgiver kan det derfor være meget konstruktivt at spørge til følgende:

► HVILKE FUNKTIONER MEDARBEJDEREN KAN VARETAGE PÅ TRODS AF SYGDOMMEN. FOR EKSEMPEL:

"Vil du kunne arbejde på halv tid?"

"Vil du kunne løse andre opgaver, nu hvor du skal undgå tunge løft?"

"Er der andre afdelinger i virksomheden, hvor du kan se dig selv under sygdomsforløbet?"

► HVILKET FRAVÆR DER KAN BLIVE TALE OM PÅ GRUND AF SYGDOMMEN. FOR EKSEMPEL:

"Hvor længe regner du med, at sygdomsforløbet vil vare?"

"Hvor stor en del af din normale arbejdstid regner du med at være fraværende?"

"Er der planlagt perioder med behandlingsforløb eller andet, hvor du ikke vil kunne arbejde?"

► HVILKE FORANSTALTNINGER DER KAN VÆRE GRUND TIL AT IVÆRKSÆTTE SOM FØLGE AF SYGDOMMEN. FOR EKSEMPEL:

"Vil det hjælpe dig at blive flyttet?"

"Vil du kunne arbejde hjemmefra i et vist omfang?"

"Er der særlige hjælpemidler, som vil kunne gøre det muligt for dig at arbejde?"

MERE OM REGLERNE

Hvis du vil vide mere om reglerne for, hvad du må spørge om under samtalerne, har Beskæftigelsesministeriet netop udarbejdet en vejledning til helbredsoplysningsloven. Her kan arbejdsgivere og medarbejdere blandt andet orientere sig om, hvad den almindeligt gældende ledelsesret giver af beføjelser til arbejdsgiveren, hvilke regler der gælder under jobsamtaler, hvilke regler der gælder for tredje part (konsulent, forsikringsselskab m.fl.), og meget mere.

Vejledningen kan bestilles i Beskæftigelsesministeriet og findes på www.bm.dk og på www.retsinformation.dk.

Hvis du har en medarbejder, der er blevet syg, er der både økonomisk og menneskelig fornuft i at holde fast i medarbejderen. Undersøgelser viser, at mange syge kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen og vende hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet, hvis de fortsætter på jobbet eventuelt med tilpassede opgaver.

SAMTALEN

Et vigtigt redskab til at fastholde en syg medarbejder er samtaler mellem dig som leder og den ansatte. Men nogle arbejdsgivere oplever det som en barriere, at de ikke ved, hvad de må – og ikke må spørge om under sådan en samtale. Og nogle medarbejdere oplever samtaler om fravær som udtryk for mistillid og overvågning. Denne folder giver dig nogle enkle retningslinjer for, hvad du skal være opmærksom på, når du taler med dine medarbejdere om sygefravær. Så samtalerne kan få et konstruktivt udbytte og skabe tryghed og afklaring for både medarbejderen og arbejdsgiveren.

"HVAD FEJLER DU?"

Som arbejdsgiver har du ret til at indkalde en medarbejder til en sygefraværssamtale. Og en medarbejder er forpligtet til at møde op, hvis sygdommen ikke forhindrer det. Men det er ikke alt, du som arbejdsgiver må spørge om. Grundlæggende kan man sige, at en arbejdsgiver ikke må spørge en medarbejder direkte om, hvad han eller hun fejler. Heller ikke, hvis samtalen foregår over telefonen.

CASE

SÅDAN KUNNE EN SAMTALE OM SYGDOM FORLØBE...

Karins lagerforvalter Kim har været fraværende de seneste to uger på grund af sygdom. Derfor har hun bedt ham om at komme til en samtale om, hvad de skal gøre.

- Til samtalen lægger Karin ud med at spørge Kim, hvordan det går.
- Kim fortæller, at han har været plaget af kraftige smerter i ryggen, og at han ikke kan varetage sine opgaver på lageret.
- Karin spørger Kim, om han ved, hvor meget han vil være fraværende i den kommende tid.
- Han svarer, at han er begyndt at få behandling, men at han ikke kan sige, hvornår han er tilbage på fuld kraft. Men han forventer at kunne arbejde på nedsat tid indtil da.
- Da Karin spørger ind til, hvilke opgaver han kan se sig selv varetage, lægger Kim vægt på, at han vil kunne klare en del af kontorarbejdet.
- Karin spørger derfor, om han har behov for en særlig stol eller andet, der kan hjælpe ham i det daglige, og hun foreslår, at han bliver delvist sygemeldt, så han kan blive på arbejdspladsen.

De lægger en plan for, hvordan de i fællesskab håndterer, at Kim ikke kan arbejde lige så meget, som han plejer. Kim er lettet over, at der ikke bliver set skævt til, at han er blevet syg. Karin er glad for, at han er indstillet på at holde kontakt med arbejdspladsen.

