



Arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale

ARBEJDSGIVERS PLIGT TIL AT FØLGE OP PÅ MEDARBEJDERES SYGDOM

Arbejdsgivere skal indkalde sygemeldte medarbejdere til sygefraværssamtale senest fire uger fra første fraværdsdag. Samtalen skal handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet, samt fokusere på, hvad arbejdsgiveren kan gøre for at bakke op. Vær opmærksom på, at arbejdsgivere ikke må spørge til diagnosen, men gerne til sygdommens konsekvenser for arbejdet.

Der kan efter behov udarbejdes en fastholdelsesplan (se faktaark) og/eller indhentes en mulighedserklæring (se faktaark) med en lægelig vurdering af sygdommens betydning for udførelsen af medarbejderens konkrete arbejdsfunktioner.

Hvis arbejdsgiver eller medarbejder vurderer, at medarbejderens sygemelding risikerer at blive langvarig (mere end otte uger), kan der inden for de første fem uger af fraværet også anmodes om Fast track-behandling* af sygemeldingen hos kommunen (se andet faktaark).

Hvis sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke giver mulighed for en personlig samtale, kan den også foregå telefonisk. Sygefraværssamtalen skal ikke afholdes ved visse alvorlige sygdomme (hør i kommunen), eller hvis medarbejderen er opsagt og fratræder inden for otte uger fra første fraværdsdag.

SÅDAN GØR DU

Kontakt jobcentret, hvis du ønsker mere information om - eller hjælp til - arbejdsgivers fire ugers sygefraværssamtale.

Læs mere på www.star.dk (under *indsatser ved sygdom og nedslidning*).

* Fast track sikrer opfølgning på sygemeldingen inden for to uger fra anmodningen.



FORDELE

- Giver arbejdsgiveren mulighed for at støtte en sygemeldt medarbejder og tilrettelægge arbejdet, så medarbejderen hurtigt kan vende tilbage til arbejdsmarkedet.
- Sygefraværssamtalen sikrer, at virksomheden får fokus på langvarigt sygefravær og øger mulighederne for, at langvarigt syge medarbejdere kan blive i virksomheden.

EKSEMPEL

En medarbejder i et revisionsfirma sygemelder sig fra sit arbejde på grund af stress. Efter 14 dage indkalder hendes arbejdsgiver hende til en sygefraværssamtale om, hvordan og hvornår hun kan vende tilbage til arbejdet. Medarbejderen forklarer her, hvilke ændringer hun har brug for i sit daglige arbejde for ikke at opleve stress. Sammen udarbejder de en plan for, hvordan og hvornår hun kan vende tilbage til arbejdet, som blandt andet inkluderer en delvis raskmelding i et par måneder.

SE OGSÅ FAKTAARK OM

- Fastholdelsesplan
- Mulighedserklæring
- Fast track