

Omsorgssamtaler

- ved kortere fravær samt flere kortere fraværsperioder

En guide til personalelederen



BAGGRUND

En omsorgssamtale har til formål at undersøge, om der er forhold på arbejdspladsen, der kan tilpasses og at finde løsninger, der kan øge en sygmeldt medarbejders nærvær på arbejdspladsen. Samtalen skal anvendes som en lejlighed til at vise interesse og skabe dialog og tillid mellem leder og medarbejder med henblik på at forebygge og nedbringe sygefraværet.

Denne guide er en hjælp til dig som personaleleder til at håndtere samtaler om sygefravær blandt dine medarbejdere – særligt ved det hyppige eller mellemlange sygefravær, som ofte kan være svært at håndtere for arbejdspladsen.

- ✓ Vær opmærksom på den til enhver tid gældende sygefraværspolitik i din institution, hvor der kan være særlige retningslinjer for 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.

OMSORGSSAMTALE

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

Spørgsmål og kommentarer	Noter
Dato: Hvordan går det?	
Hvordan kan jeg/vi som arbejdsplads bidrage til, at du nemmere kommer tilbage til arbejdet?	
Har du en fornemmelse af, hvornår du er klar til at komme tilbage?	
<i>I tilfælde, hvor medarbejderen forventer at være syg over fire uger (se evt. samtaleskema ved langtidssygefravær):</i> I forbindelse med sygefravær over fire uger skal vi holde en egentlig sygefraværssamtale. Jeg foreslår derfor, at vi får en dato i kalenderen med det samme.	
God bedring. Vi håber, du kommer hurtigt oven på igen. Vi glæder os til at se dig igen.	

LOVE OG REGLER OM SYGEFRAVÆR

Meddelelse til arbejdspladsen ved første sygedag:

- Når en medarbejder er fraværende på grund af sygdom, skal det meddeles arbejdspladsen telefonisk på første sygedag så vidt muligt inden arbejdstids begyndelse og senest to timer efter, at medarbejderen skulle være mødt på arbejde, medmindre der i personalehåndbogen eller lignende er fastsat andre regler.

Sygefraværssamtale:

- Som arbejdsgiver må du ikke stille spørgsmål om sygdommens karakter, medmindre den ansatte selv fortæller om den.
- Du skal som arbejdsgiver holde en lovpligtig sygefraværssamtale med en medarbejder, der er sygemeldt i længere tid. Samtalen skal gennemføres senest fire uger efter første sygedag.
- 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](#).