



Orientering om sygefraværssamtaler mv.

Sygefraværssamtaler:

Arbejdsgiver har siden januar 2010 haft en **pligt** til at holde sygefraværssamtaler med sygemeldte medarbejdere.

Arbejdsgiver skal indkalde en sygemeldt medarbejder til en personlig samtale om, hvordan og hvornår den pågældende kan vende tilbage til arbejdet. Det kan f.eks. være en drøftelse af arbejdstidens længde eller specielle skånehensyn i form af ændrede arbejdsopgaver, hvilemuligheder, hjemmearbejde mv. Arbejdsgiver må ikke spørge medarbejderen om diagnosen, altså hvad pågældende fejler.

Samtalen skal afholdes **senest 4 uger efter første fraværsdag**. Der er ingen regler for hvor tidligt i et sygdomsforløb man må afholde en sygefraværssamtale. En sygemeldt medarbejder er forpligtet til at møde op til en sygefraværssamtale, hvis sygdommen ikke er til hinder for det.

Mulighedserklæring:

Arbejdsgiver **kan** når som helst under sygefraværet indhente en lægeerklæring, nu kaldet en mulighedserklæring, for at afdække, hvilke hensyn, der skal tages til medarbejderens helbred for at pågældende helt eller delvis kan vende tilbage til arbejdet.

Den første del af erklæringen udfyldes og underskrives af medarbejder og arbejdsgiver på baggrund af en personlig samtale. Formålet med samtalen er at få fokus på hvilke muligheder, medarbejderen på trods af sin sygdom har for at løse arbejdsopgaver i større eller mindre omfang. Erklæringens første del skal give tre oplysninger: 1) medarbejderens problem, 2) de begrænsninger, som problemet medfører rent arbejdsmæssigt, og 3) forslag til løsninger.

Anden del af erklæringen udfyldes af medarbejderens læge. Lægen skal på baggrund af erklæringens første del og en samtale med medarbejderen tage stilling til, om aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder er i orden ud fra en lægefaglig vurdering.

Fastholdelsesplan:

Hvis medarbejderen forventer at være sygemeldt i mere end 8 uger, **kan** pågældende anmode arbejdsgiver om, at der i fællesskab udarbejdes en skriftlig fastholdelsesplan. Fastholdelsesplanen kan ikke blot beskrive, hvordan medarbejderen hurtigst muligt kan vende helt eller delvis tilbage til arbejdspladsen, men også hvordan det sikres, at medarbejderen på længere sigt bliver fastholdt på arbejdspladsen.

Læs evt. nærmere i Arbejdsmarkedsstyrelsens Guide om sygefravær på www.ams.dk