



Hvad må du spørge om..?

Tal arbejde, ikke sygdom

Det er ulovligt at spørge om en diagnose – altså hvad medarbejderen fejler. Tal i stedet om arbejdet. Hvornår medarbejderen kan arbejde igen, og om der er arbejde, der stadig kan udføres på trods af sygdommen.

Det gælder selvfølgelig ikke, hvis medarbejderen er så syg, at det ikke giver mening at tale om sygdommens længde eller gradvis tilbagevenden.

Hvad man kan/skal spørge om afhænger af situationen

Der er ingen facitliste for, hvad man som arbejdsgiver skal spørge om. Men det kan være en hjælp at bruge nogle af følgende spørgsmål:

Hvor lang tid forventer du at være sygemeldt?

Er der noget, vi på arbejdspladsen kan gøre, for at du vender hurtigere tilbage?

Hvilke af dine normale opgaver vil være svære at udføre i øjeblikket?

Er der andre opgaver, der er nemmere?

Hvordan skal arbejdsdagen se ud, for at du kan klare den, selvom du ikke er helt rask?

Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen?

Har du haft overvejelser om, hvorvidt der er nogle af dine arbejdsforhold, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?

Hvordan synes du, at vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag?

Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?

Under sygefraværssamtalen skal arbejdsgiver og medarbejder sammen finde løsninger, der kan forkorte sygefraværet. Det er derfor vigtigt at lytte og ikke kun komme med færdige forslag.