



# IKKE ALT KAN SIGES MED BLOMSTER

## Samtaler om sygefravær

For lønmodtagere og arbejdsgivere på det offentlige arbejdsmarked



# SAMTALER KAN FÅ DEN SYGE TILBAGE PÅ JOBBET

## **- Kommer jeg nogensinde tilbage?**

Det er et spørgsmål, mange stiller sig, når de er syge i længere tid eller ofte er syge i kortere perioder. Og spørgsmålet er relevant nok. Hvert år er der mange offentligt ansatte, som er syge i flere måneder. Derfor kan det betale sig for både den syge og arbejdspladsen at tage en samtale om sygefraværet.

Ikke for at kontrollere, men for at finde ud af, hvordan den sygemeldte kan komme hurtigere tilbage på jobbet.

Denne pjece henvender sig både til medarbejdere og ledere på offentlige arbejdspladser. Den fortæller om fordelene ved at holde samtaler om sygefravær, og hvad der kan komme ud af disse samtaler.

# LANG TIDS SYGDOM?

## DET SKER KUN FOR NABOEN

**Syg i længere tid? Det sker ikke for mig. Ofte syg i kortere perioder? Nej, heller ikke. Det sker for naboen, måske, men ikke mig.**

Sådan tænker de fleste af os, når vi ikke selv har prøvet at være syge i længere tid eller sygemeldt ofte. Men hvad nu, hvis det er dig, der er naboen? Hvis det er dig, der en dag bliver alvorligt syg?

Det er nemlig ikke helt usandsynligt, for hvert år bliver mange offentligt ansatte syge i mange uger.

Nå, ja, nogle uger, tænker du måske. Men for mange langtidssyge bliver ugerne til måneder. Og år. Det viser sig for eksempel, at kun 1 ud af 3 af de ansatte, der har været sygemeldt med rygproblemer i 3 måneder, vender tilbage inden for 1 år.

Heldigvis behøver det ikke gå så galt. Erfaringer viser nemlig, at du i mange tilfælde nemmere kan komme tilbage til jobbet, hvis du taler med din leder om dit sygefravær og finder ud af, om der er noget ved dit arbejde, der kan ændres.

# HVAD KAN DU BLIVE SYG AF?

**Der er tusinder af årsager til, at du kan blive syg: Trafikulykker, salmonellainfektioner, kræft og blodpropper osv. Men det kan også være noget på din arbejdsplads, der gør dig syg.**

Måske er dine arbejdsdage så stressede, at det ender med, at du får en depression. Måske bliver du udbrændt på grund af psykisk pres. Eller du belastes af tunge løft og får en diskusprolaps, eller arbejdet nedslider din krop.

Det kan også være, at du mangler at have indflydelse på din arbejdsdag, at du ikke får opbakning og støtte, eller at du udsættes for sexchikane eller mobning og derfor går ned med flaget.



# HVAD BEKYMNER DIG NÅR DU BLIVER SYG?

**Det siger sig selv, at det ikke er særlig muntert at være syg i flere uger eller måneder. Eller ofte være sygemeldt i korte perioder.**

Det kan trøste med de søde hilsner, blomster og chokolade fra lederen og kollegerne. Men når chokoladen er spist og blomsterne visnet, rammes de fleste af negative tanker.

Det er helt naturligt at blive usikker og få tanker som: "Kommer jeg nogensinde tilbage på jobbet?", "fyrrer de mig?", "forældes mine kvalifikationer?", "hvad tænker kollegerne?", "hvad tænker familien og vennerne?" og

"er jeg overhovedet noget værd, når jeg bare er syg herhjemme?". Men selvfølgelig vil din arbejdsplads have dig tilbage, og dine kolleger tænker på dig og håber, du snart kommer tilbage. Og hvis dit helbred tillader det, er det klart, at du skal tilbage.

Undersøgelser viser nemlig, at det kan være godt for din livskvalitet og dit helbred, at du holder dig i gang. Det første skridt på vejen tilbage til jobbet er, at du og din leder tager en god samtale om, hvordan du har det. I samtalen kan I komme ind på, hvad både du og din arbejdsplads kan gøre, for at du kan komme tilbage.

# **HVAD TÆNKER DIN LEDER NÅR EN MEDARBEJDER BLIVER SYG?**

**Lad os prøve at kigge din leder over skulderen. Når du eller en af dine kolleger er syg, er det jo altid en forstyrrelse af den daglige arbejdsgang.**

Når sygdommen så viser sig at vare uger og måneder, bliver det let til noget af et problem for hende. Der er opgaver, der ikke bliver løst, de andre medarbejdere må

arbejde hårdere, og da din leder ikke ved, hvornår du kommer tilbage, kan hun få mange udfordringer med at planlægge for den tid, du er syg. Din leder og arbejdsplads vil derfor hellere end gerne have dig tilbage så hurtigt som muligt. Det er altså også af stor værdi for din leder at holde en samtale med dig.



---

### Tips til ledere

- Vis omsorg. Tag hurtigt kontakt, hvis en medarbejder bliver syg, og overvej, hvordan du tager kontakt.
- Sørg for, at din medarbejder forstår, at samtalen er et tilbud om hjælp – ikke en kontrol.
- Vær åben både overfor din medarbejder og for, at der kan være forhold på arbejdspladsen, der skal ændres.

### Inden samtalen

- Vær opdateret med jeres fraværspolitik.
- Sæt dig ind i reglerne for, hvad du må spørge om. Husk, at din medarbejder ikke har pligt til at oplyse om sygdommens art.
- Sørg for, at du har opbakning fra den øverste ledelse til at handle for at hjælpe din medarbejder tilbage.
- Samtaler om sygefravær er følsomme og kan være vanskelige. Vær derfor så forberedt, du kan.

# SAMTALEN KAN LØSE PROBLEMER

**En samtale om sygefravær er et tilbud om hjælp fra din arbejdsplads. Du har spørgsmål og tvivl om din personlige fremtid og jobbet. Din leder har også spørgsmål om, hvad der skal til, for at du kan komme tilbage. Derfor er det oplagt, at I tager en samtale om dit sygefravær.**

Det kan virke som en lidt svær samtale for jer begge. Du kan føle, at den kun er til for at kontrollere dig. Din leder kan føle, at hun blander sig i noget, der hører dit privatliv til. Men der er fordele for jer begge ved at holde samtalen. Samtale fremmer forståelsen mellem jer, når

I taler om jeres forventninger og bekymringer. Alt, hvad du siger under samtalen, er fortroligt i forhold til de andre på din arbejdsplads.

Og du har ingen pligt til at sige, hvad du fejler. Husk, at formålet med samtalen ikke er at kontrollere eller presse dig til at komme tilbage i en fart – men at hjælpe dig og finde ud af, om der er noget, arbejdspladsen kan gøre, for at du kan komme helt eller delvist tilbage.

Måske er der noget i arbejdsmiljøet, der skal ændres, måske skal du have hjælpemidler eller ændrede opgaver og rutiner.





# HVEM SKAL MED OG HVOR SKAL SAMTALEN FOREGÅ?

**Du er selv med til at bestemme, hvem der skal være med til samtalen.**

Måske er det bare dig og din leder, men det kan også tænkes, at der skal være andre med til samtalen. Det kan være en tillidsrepræsentant, en kollega, en arbejdsmiljøekspert, din læge eller andre.

Hvis din nærmeste leder måske er en del af grunden til, at du er blevet syg, vil det være naturligt, at du har samtalen med en overordnet leder.

**Hvor skal samtalen så foregå?**

Den kan naturligvis foregå på arbejdspladsen, men hvis det skaber en mere afslappet stemning at mødes på en café eller hjemme hos dig, er det oplagt at holde samtalen der. Eller samtalen kan foregå i telefonen. Det vigtigste er, at I taler sammen.

# HVILKE EMNER KAN I TALE OM?

**Noget af det vigtigste ved samtalen er, at I sammen finder ud af, om der er noget på arbejdspladsen, der kan ændres, så du nemmere, og måske gradvist, kan komme tilbage på jobbet.**

Når du forbereder dig på samtalen, er det derfor en god idé, at du skriver alle de ting ned, som du mener kan være et problem for at vende tilbage. Tunge løft, for stressende hverdag, mobning, for meget støj – alt hvad du kan komme i tanke om.

Sæt dig også ind i fraværspolitikken på dit arbejde og spørg evt. din tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten kan også give dig råd om, hvad du kan forberede til samtalen.

Når du og din leder mødes, er det praktisk, at I bliver enige om, hvad der skal ske under mødet.

Gå hvert punkt igennem og sørg for, at du får sagt alt det, du gerne vil sige. Vær ikke bange for at komme med kritik og forslag. Skriv evt. et referat af, hvad I aftaler. Her er en række oplagte emner, I kan komme ind på:

1. **Hvordan er udsigten til, at du kan komme tilbage – evt. gradvist?**
2. **Hvad kan din arbejdsplads gøre for at hjælpe?**
3. **Skal der ske ændringer ved jobbet/arbejdspladsen?**
4. **Hvad skal der ske nu (hvem gør hvad, og hvornår)?**
5. **Skal I mødes igen, og hvornår?**

# HVAD KAN SAMTALEN FØRE TIL?

**Hvis det viser sig, at du kan komme tilbage inden for en overskuelig fremtid, men at det vil kræve, at der sker ændringer, er det vigtigt, at I under samtalen aftaler, hvad der skal ske.**

Måske kommer I frem til, at du kan vende tilbage, men at det skal ske gradvist. Måske skal din arbejdstid være fleksibel. Måske skal du have nye arbejdsopgaver. Eller færre. Måske skal du videreuddannes. Måske skal du have mere indflydelse på din arbejdsdag.

Det kan også tænkes, at du skal have tekniske hjælpemidler: En ny stol, specielt tastatur, stærkere lampe, afskærmning mod støj. Måske aftaler I, at din leder i højere grad skal støtte og opmuntre dig i det daglige

arbejde og være opmærksom på ting, der virker særligt stressende for dig.

Det kan være mindre ting, der skal til, for at du kan vende hurtigere tilbage til arbejdet. En samtale kan på den måde blive den "raske snak", som kan hjælpe dig hurtigere tilbage på jobbet.



## SAMTALER OM SYGEFRAVÆR

Denne pjece henvender sig både til medarbejdere og ledere på offentlige arbejdspladser. Den fortæller om fordelene ved at holde samtaler om sygefravær, og hvad der kan komme ud af disse samtaler.

Pjecen er led i en kampagne om værdien af at føre en aktiv dialog om sygefravær. Kampagnen blev aftalt ved trepartsforhandlingerne i 2007 mellem arbejdsmarkedets parter.

På [www.RaskSnak.dk](http://www.RaskSnak.dk) kan du se film om personlige overvejelser i forbindelse med sygefravær og finde materiale, der belyser, hvordan sygefravær kan modvirkes.

Kampagnen er blevet til i et samarbejde mellem lønmodtagere og arbejdsgivere på det offentlige arbejdsmarked: CFU, KTO, Sundhedskartellet, Danske Regioner, KL og Personalestyrelsen.

**RaskSnak.dk**

Lønmodtagere og arbejdsgivere på det offentlige arbejdsmarked

Pjecen er udgivet april 2009 af Personalestyrelsen, Danske Regioner, KL, CFU, KTO og Sundhedskartellet.

Tekst og layout: Tabula Rasa • Tryk: Princo Holbæk-Hedehusene-Køge • Pjecen er gratis. Du kan bestille yderligere eksemplarer mod ekspeditionsgebyr hos Schultz Distribution, telefon 43 63 23 00.