

DET SIGER LOVEN

- Det er et krav, at virksomheder, i forbindelse med udarbejdelse af arbejdspladsvurderingen, tager stilling til, om der er arbejdsmiljøforhold, som har en betydning for sygefraværet. I bestemmer selv, hvordan I vil inddrage sygefraværet i APV'en. Det kan fx ske ved
 - at undersøge, om der er forhold i arbejdsmiljøet, der medvirker til sygefraværet
 - at analysere sygefraværet ud fra den viden, I har fra fx statistikker eller anden kortlægning
 - at udarbejde en handlingsplan, der fjerner de arbejdsmiljøproblemer, der medvirker til et sygefravær.
- Arbejdsgiveren har pligt til at indkalde til en sygefraværssamtale senest ved udgangen af den 4. fraværsuge. Formålet er, at I får talt om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet under hensyntagen til sin sygdom. Arbejdsgiveren må ikke spørge om, hvad medarbejderen fejler, kun om medarbejderen lider af sygdomme, som har direkte betydning for muligheden for at udføre arbejdet, fx parfumeallergi eller melallergi. Senest efter 4 ugers fravær skal I indberette til medarbejderens kommune, at vedkommen er sygemeldt. Kommunen vil herefter starte en opfølgning op, hvor medarbejderen vil blive bedt om at udfylde en oplysningsattest samt indkaldt til møder

LOVGRUNDLAG

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 om arbejdets udførelse: § 6. b, stk. 3

GODT AT VIDE

- En statistik over sygefraværet kan give jer et overblik over, om der er særlige forhold, I skal være opmærksomme på, så I kan sætte mere målrettet ind heroverfor. Fx om sygefraværet er højere i nogle afdelinger end i andre, om årtiderne spiller en rolle, om sygefraværet falder midt i ugen, hvordan fordelingen er mellem kort og lang fravær osv.
- Sygefraværssamtaler kan være en mulighed for at afdække, om medarbejderens sygefravær evt. er forårsaget af eller påvirkes af forhold i arbejdsmiljøet
- I kan vælge at udarbejde en sygefraværspolitik, som informerer om, hvordan I håndterer sygefravær, fx indsatsområder, metoder og retningslinjer, og hvem der gør hvad. Det anbefales, at politikken udformes i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, fx i arbejdsmiljøorganisationen og/eller samarbejdsudvalg
- Ved langt sygefravær:
 - Tilbagevenden til arbejdet efter længerevarende sygefravær kan fremmes ved hjælp af fx en deltidssygemelding og/eller tilpasning af arbejdet og arbejdspladsen
 - Det er vigtigt, at der er en god dialog mellem virksomheden, den sygemeldte, læger og kommune i forsøget på at få den sygemeldte gradvis tilbage til arbejdet
 - I kan bruge en mulighedserklæring i et forsøg på at nedbringe sygefraværet. Mulighedserklæringen er en lægeerklæring, der bl.a. kan anvendes, hvis arbejdsgiveren og medarbejderen er i tvivl om, i hvilket omfang medarbejderen kan arbejde på trods af sygdommen. Arbejdsgiver og medarbejder udfylder i fællesskab første halvdel af erklæringen. Derefter udfylder lægen anden halvdel.
- Inddrag arbejdsmiljøorganisationen i arbejdsmiljøspørgsmål
- Hvis medarbejderen ønsker det, kan I udarbejde en fastholdelsesplan

LÆS MERE OM EMNET

Fra Arbejdstilsynet

[Temaside om sygefravær](#)

Fra andre kilder

[Sygeguide.dk](#)

[Arbejdsmarkedsstyrelsens Vejledning til arbejdsgiver om mulighedserklæringen](#)

[Beskæftigelsesministeriets Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom](#)