

# Adviseringer – automatiske mails til ledere i forbindelse med sygefravær

---

Ledere vil automatisk modtage en mail (advisering) med en fraværsbesked, når en medarbejder har haft følgende antal sammenhængende sygefraværsdage eller sygeperioder:

Sammenhængende fravær	Periodevis fravær	Samlet fravær
Efter 1. uge	3 perioder inden for 3 mdr.	
Efter 3. uge	5 perioder inden for 6 mdr.	Efter 10 dage inden for samme år
Efterfølgende hver 2. uge	6 perioder inden for 1 år	

## *Adviseringernes tekst ved sammenhængende fravær:*

### Efter 1. uge:

Kære leder

*Dette er en advisering om, at du som leder bør foretage sygefraværsopfølgning, da en af dine medarbejdere har været syg i **7 sammenhængende dage**.*

*Du skal derfor indkalde din medarbejder til en sygefraværssamtale. Til sygefraværssamtalen bør I drøfte mulighederne for, hvordan medarbejderen kan vende helt eller delvist tilbage i job. Husk at lave et referat af sygefraværssamtalen.*

*Du skal fremadrettet have kontakt til medarbejderen hver uge. Kontakten kan være i form af møde, telefonsamtale, mail mv.*

*Hvis både du og den sygemeldte medarbejder har en fornemmelse af, at sygemeldingen risikerer at vare mere end 8 uger, bør det overvejes at sætte et fast track-forløb i gang\*.*

*\*Igangsættes et fast track-forløb, vil medarbejderen automatisk komme i overhalingssporet og få den første opfølgningssamtale med Jobcentret senest 2 uger efter anmodningen. Det giver mulighed for at sætte hurtigere ind med relevant støtte og konkrete redskaber.*

### Efter 3. uge:

Kære leder

*Dette er en advisering om, at du som leder bør foretage sygefraværsopfølgning, da en af dine medarbejdere har været syg i **21 sammenhængende dage**.*

*Du skal derfor indkalde din medarbejder til en sygefraværssamtale. Sygefraværssamtalen er **lovpligtig og skal** være afholdt inden udgangen af 4. uge. Til sygefraværssamtalen bør I drøfte mulighederne for, hvordan medarbejderen kan vende helt eller delvist tilbage i job. I bør endvidere drøfte, hvorvidt der bør udarbejdes en mulighedserklæring. Husk at lave referat af sygefraværssamtalen.*

*Du skal fremadrettet have kontakt til medarbejderen hver uge. Kontakten kan være i form af møde, telefonsamtale, mail mv.*

*Du skal endvidere fremadrettet afholde sygefraværssamtale hver 14.dag. Husk at lave referat af sygefraværssamtalen.*

*Hvis både du og den sygemeldte medarbejder har en fornemmelse af, at sygemeldingen risikerer at vare mere end 8 uger, bør I ydermere overveje at sætte et fast track-forløb\* i gang.*

*Du og medarbejderen bør overveje at inddrage trivselskoordinatoren. Hvis det vurderes relevant at inddrage trivselskoordinatoren, kan hun holde samtaler med medarbejderen med henblik på at hjælpe medarbejderen tilbage til arbejdspladsen.*

*Har du behov for sparring, er du velkommen til at kontakte HR eller Løn og Personale*

*\*Igangsættes et fast track-forløb, vil medarbejderen automatisk komme i overhalingssporet og få den første opfølgningssamtale med Jobcentret senest 2 uger efter anmodningen. Det giver mulighed for at sætte hurtigere ind med relevant støtte og konkrete redskaber.*

*Link til:*

*Skabelon til indkaldelse og referat af sygefraværssamtale*

*Mulighedserklæring [til udfyldelse på computeren](#) eller [til udfyldelse i hånden](#)*

*Henvisningsskema til [coaching/trivselskoordinator](#)*

*Kommunens [sundhedspjece](#)*

Efterfølgende hver 2. uge:

*Kære leder*

*Dette er en advisering om, at du som leder bør foretage sygefraværsopfølgning, da en af dine medarbejdere har været syg i længere tid.*

*Du skal have kontakt til medarbejderen hver uge. Kontakten kan være i form af en telefonsamtale, mail, SMS mv.*

*Du skal endvidere afholde sygefraværssamtale hver 14.dag. I bør drøfte mulighederne for, hvordan medarbejderen kan vende helt eller delvist tilbage i job. I bør endvidere drøfte, hvorvidt der bør udarbejdes en mulighedserklæring. Husk at lave referat af sygefraværssamtalen.*

*Hvis både du og den sygemeldte medarbejder har en fornemmelse af, at sygemeldingen risikerer at vare mere end 8 uger, bør I ydermere overveje at sætte et fast track-forløb\* i gang.*

*Du og medarbejderen bør overveje at inddrage trivselskoordinatoren. Hvis det vurderes relevant at inddrage trivselskoordinatoren, kan hun holde samtaler med medarbejderen med henblik på at hjælpe medarbejderen tilbage til arbejdspladsen.*

*Har du behov for sparring, er du velkommen til at kontakte HR eller Løn og Personale.*

\* Igangsættes et fast track-forløb, vil medarbejderen automatisk komme i overhalingssporet og få den første opfølgningssamtale med Jobcentret senest 2 uger efter anmodningen. Det giver mulighed for at sætte hurtigere ind med relevant støtte og konkrete redskaber.

Link til:

Skabelon til indkaldelse og referat af sygefraværssamtale

Mulighedserklæring [til udfyldelse på computeren](#) eller [til udfyldelse i hånden](#)

Henvisningsskema til [coaching/trivselskoordinator](#)

Kommunens [sundhedspjece](#)

### *Adviseringernes tekst ved periodevis fravær*

#### 3 perioder inden for 3 måneder:

Kære leder

Dette er en advisering om, at du som leder bør foretage fraværsopfølgning, da en af dine medarbejdere har været syg i **3 perioder inden for 3 måneder**.

Du bør indkalde din medarbejder til en **omsorgssamtale**, da din medarbejder kan vise tegn på dårlig trivsel på arbejdspladsen.

Har du allerede afholdt en eller flere omsorgssamtaler, og du nu vurderer, at sygefraværet ikke er faldende eller ikke er foreneligt med driften, bør du overveje, hvorvidt der er behov for at indkalde til en sygefraværssamtale.

Har du behov for sparring, er du velkommen til at kontakte HR eller Løn og Personale.

Link til:

Skabelon til indkaldelse til omsorgssamtale

Henvisningsskema til [coaching/trivselskoordinator](#)

Kommunens [sundhedspjece](#)

#### 5 perioder inden for 6 måneder:

Kære leder

Dette er en advisering om, at du som leder bør foretage sygefraværsopfølgning, da en af dine medarbejdere har været syg i **5 perioder inden for 6 måneder**.

Du bør indkalde din medarbejder til en **omsorgssamtale**, da din medarbejder kan vise tegn på dårlig trivsel på arbejdspladsen.

Har du allerede afholdt en eller flere omsorgssamtaler, og nu du vurderer, at sygefraværet ikke er faldende eller ikke foreneligt med driften, bør du overveje, hvorvidt der er behov for at indkalde til en sygefraværssamtale. Til sygefraværssamtalen bør du påpege, at fraværet er for højt, og at fraværet skal nedbringes. Husk at lave referat af sygefraværssamtalen.

Hvorvidt sygefraværet kan resultere i en tjenstlig samtale, vil være en konkret vurdering.

Har du behov for sparring, er du velkommen til at kontakte HR eller Løn og Personale.

Link til:

Skabelon til indkaldelse til omsorgssamtale

Skabelon til indkaldelse og referat af sygefraværssamtale

Henviingskema til [coaching/trivselskoordinator](#)

Kommunens [sundhedspjece](#)

6 perioder inden for 12 måneder:

Kære leder

*Dette er en advisering om, at du som leder bør foretage sygefraværsopfølgning, da en af dine medarbejdere har været syg i **6 perioder inden for 12 måneder***

*Du bør indkalde din medarbejder til en **omsorgssamtale**, da din medarbejder kan vise tegn på dårlig trivsel på arbejdspladsen.*

*Har du allerede afholdt en eller flere omsorgssamtaler, og nu du vurderer, at sygefraværet ikke er faldende eller ikke foreneligt med driften, bør du overveje, hvorvidt der er behov for at indkalde til en sygefraværssamtale. Til sygefraværssamtalen bør du påpege, at fraværet er for højt, og at fraværet skal nedbringes. Husk at lave referat af sygefraværssamtalen.*

*Hvorvidt sygefraværet kan resultere i en tjenstlig samtale, vil være en konkret vurdering.*

*Har du behov for sparring, er du velkommen til at kontakte HR eller Løn og Personale.*

Link til:

Skabelon til indkaldelse til omsorgssamtale

Skabelon til indkaldelse og referat af sygefraværssamtale

Henviingskema til [coaching/trivselskoordinator](#)

Kommunens [sundhedspjece](#)

### *Adviseringernes tekst ved samlet fravær*

Efter 10 dage inden for samme år:

Kære leder

*Dette er en advisering om, at du som leder bør foretage sygefraværsopfølgning, da en af dine medarbejdere har været syg i **samlet 10 dage inden for samme år**.*

*Du bør indkalde din medarbejder til en **omsorgssamtale**, da din medarbejder kan vise tegn på dårlig trivsel på arbejdspladsen.*

*Har du allerede afholdt en eller flere omsorgssamtaler, og du nu vurderer, at sygefraværet ikke er faldende eller ikke foreneligt med driften, bør du overveje, hvorvidt der er behov for at indkalde til en sygefraværssamtale. Til sygefraværssamtalen bør du påpege, at fraværet er for højt, og at fraværet skal nedbringes. Husk at lave referat af sygefraværssamtalen.*

*Hvorvidt sygefraværet kan resultere i en tjenstlig samtale, vil være en konkret vurdering.*

*Har du behov for sparring, er du velkommen til at kontakte HR eller Løn og Personale.*

*Link til:*

*Skabelon til indkaldelse til omsorgssamtale*

*Skabelon til indkaldelse og referat af sygefraværssamtale*

*Henvisningsskema til [coaching/trivselskoordinator](#)*

*Kommunens [sundhedspeje](#)*