

»Når man er en lille virksomhed som vores, betyder det meget, at 10-20 procent af vores arbejdskraft er uafklaret, når vi skal levere til vores kunder,« siger Markus Bjørn Kraft, adm. direktør i konsulentfirmaet Kraft & Partners, om værdien af sygefraværssamtaler. Foto: Mikkel Møller Jørgensen

» Det kræver, at man som arbejdsgiver er fleksibel over for, hvad løsningen kan være.

**Markus Bjørn Kraft**, adm. direktør  
i Kraft & Partners

## En gordisk knude blev løst

Sygefraværssamtalen sendte medarbejderen videre og gav ro i virksomheden.

Af Jon Mathorne og  
Annette Sand

De ville noget forskelligt. Medarbejderen meldte sig syg, og bag sygemeldingen lå ønsket om at prøve noget nyt. Sygefraværssamtalen løste tidligt den gordiske knude for både virksomhed og den sygemeldte medarbejder, frem for at årsagen skulle ligge skjult i månedsvis.

I konsulentvirksomheden Kraft & Partners, som rådgiver om kommunikation og ledelse, meldte en kollega sig syg. Først i en måned, senere i yderligere to måneder.

Kraft & Partners har til huse på Nørrebro i København, men havde overtaget en række medarbejdere fra en anden virksomhed, hvoraf den sygemeldte medarbejder var en af dem. Personen arbejdede nu fra virksomhedens kontor i Jylland, og det gav problemer.

»Det viser sig i løbet af samtalen, at medarbejderen har lyst til at prøve noget helt andet. Jeg havde en forventning om at gøre en indsats for at få hende tilbage hurtigst muligt. Men personen bor i Jylland og havde ønske om at komme over i en anden virksomhed, som befandt sig tættere på hendes bopæl. Dertil kom nogle andre private grunde,« siger Markus Bjørn Kraft, administrerende direktør i Kraft & Partners med 12 ansatte.

### En svær balance

Løsningen bliver en aftale, hvor medarbejderen får fem måneder til at finde et andet arbejde. For Kraft & Partners er det en lykkelig afslutning af et forløb, hvor virksomhedens ledelse ikke kender

den sygemeldte medarbejders ønsker forud for samtalen. Episoden fandt sted i begyndelsen af 2010, og var de nye regler ikke kommet til, kunne virksomheden efter Markus Bjørn Krafts udsagn have været et halvt år om at finde årsagen til medarbejderens fravær.

Forud for samtalen forberedte han sig ved at overveje, om medarbejderen kunne arbejde på nedsat tid, varetage andre opgaver, eller om virksomheden kunne hjælpe hende privat. Dette oplæg tog Markus Bjørn Kraft med ind til samtalen. Han var dog på usikker grund, fordi arbejdsgivere ikke må spørge om, hvilken diagnose en sygemeldt medarbejder har.

»Som arbejdsgiver har man den udfordring, at man har en ledelsesret, men samtidig må man ikke spørge ind til sygemeldingerne, fordi de kan skyldes noget privat. Det er fornuftigt nok, men det giver en usikkerhed, og det var også grunden til, at jeg havde forberedt noget andet til samtalen. Det kræver, at man som arbejdsgiver er fleksibel over for, hvad løsningen kan være,« råder Markus Bjørn Kraft. I dag har virksomheden ansat en ny medarbejder og fået ro, så kunderne kan betjene optimalt.

joma@erhvervsbladet.dk  
asa@erhvervsbladet.dk

evb.dk

### DEBAT

Hvordan er dine erfaringer med at holde sygefraværssamtaler? Deltag i debatten på [www.evb.dk/debat](http://www.evb.dk/debat)