

## Medarbejdersamtaler i forbindelse med orlov

---

Hvert år holder medarbejdere på Aarhus Universitet orlov i kortere eller længere tid, fx barsels- og forældreorlov. Orlov fra sit arbejde kan for medarbejderen være forbundet med spørgsmål og forventninger. Derfor er det vigtigt, at lederen sammen med medarbejderen sikrer dialog og forventningsafstemning både før, under og efter orlovsperioden.

Lederen bør invitere til et møde før og efter orloven, samt have øje for medarbejderens ønsker til eventuel kontakt.

### **Før orloven:**

Inden medarbejderen påbegynder sin orlov kan leder og medarbejder med fordel drøfte forventninger, ønsker og eventuelle bekymringer forbundet med at være væk fra arbejdspladsen i en længere periode. Nogle medarbejdere er usikre på, hvad der skal ske med nuværende og kommende opgaver under orloven. Lederen bør derfor være lyttende og udvise fleksibilitet i dialogen med medarbejderen.

Nedenstående spørgsmål kan være et udgangspunkt for en dialog inden orloven:

- Hvordan sikrer vi, at du kan overlevere dine opgaver på en god måde, inden du går på orlov?
- Har du overvejelser i forhold til dine nuværende og evt. kommende opgaver, nu hvor du skal på orlov?
- Har du nogle ønsker til, hvilke opgaver/projekter du gerne vil tilbage til efter din orlov?
- Er der noget, jeg som leder skal være særligt opmærksom på i den sidste periode, inden du går på orlov?
- Der er ingen forventninger til, at du holder dig opdateret eller er tilgængelig under din orlov, men ønsker du at blive orienteret, bør i aftale om hvad og i så fald hvordan.

### **Under orloven:**

Det vil til enhver tid være op til den enkelte medarbejder at vurdere, om han/hun ønsker at have kontakt til arbejdspladsen under orloven. Men der *kan* indgås aftale om at blive informeret eller kontaktet i forbindelse med større ændringer i organisationen, nye projekter eller lignende. Der bør ikke være en forventning om, at medarbejderen tjekker sin e-mail eller andre platforme, så aftalt gerne hvordan medarbejderen bedst kan kontaktes.

Skulle orloven løbe over den periode, hvor der i afdelingen afholdes MUS, har medarbejderen krav på at blive tilbudt en MUS-samtale.

### **Efter orloven:**

Det anbefales at man minimum 14 dage inden medarbejderen kommer tilbage efter orlov, har en kort dialog, hvor I drøfter, hvordan den første tid efter orloven kan tilrettelægges. Under samtalen orienterer lederen desuden om, hvad der er sket i organisationen og afdelingen, siden vedkommende gik på orlov. Dette bør være en både generel orientering og mere specifikt i forhold til vedkommendes arbejdsfelt og opgaver. Derudover kan I afstemme ønsker og forventninger til medarbejderens opgaver og arbejde, så I kan finde en fælles forståelse for, hvordan I sammen kan sikre en god tilbagevendelse til arbejdspladsen.

Nedenstående spørgsmål kan være et udgangspunkt for en dialog om tilbagevendelsen til arbejdspladsen:

- Er der noget, jeg skal være særligt opmærksom på, så du får en god første tid efter orloven og kommer godt i gang igen?
- Hvilke forventninger og ønsker har du til opgavesammensætning, projekter osv.?
- Har du nogle ønsker til balancen mellem arbejds- og privatliv?