

Når en medarbejder bliver syg

Til ledere med personaleansvar

Når en medarbejder bliver syg i en længere periode, er der en række regler og muligheder, som du som leder gerne skal være særligt opmærksom på for at håndtere situationen med omtanke og professionalisme.

På denne side kan du læse mere om nogle af de nøglepunkter, du bør kende.

Gør en forskel med en tidlig- og målrettet indsats
På AAU har vi en sygefraværspolitik. Det betyder, at du som leder skal afholde en sygefraværssamtale ved 5, 14 og 28 dages sammenhængende sygefravær.

En tidlig- og målrettet indsats kan blandt andet være med til at afklare, hvornår og hvordan medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet enten helt eller delvist. Og om vi som arbejdsplads kan iværksætte tiltag for at støtte op om medarbejderens tilbagevenden.

Fastholdelses- og handleplan
En fastholdelses- og handleplan er en skriftlig aftale, som nærmeste personaleleder og den ansatte udarbejder i fællesskab, oftest i forbindelse med en sygefraværssamtale.

Planen kan f.eks. indeholde en optrapningsplan, ændring af arbejdsopgaver, bevilling af hjælpemidler og/ eller tilpasning af arbejdsstation.

Væsentligst i planen er, at den er konkret og handlingsorienteret.

Du kan finde inspiration til udarbejdelse af fastholdelses- og handleplan her.

Ansvarlig: HR-afdelingen
Kontakt: HR-fravaer@adm.aau.dk

Registrering af sygemelding
Medarbejderens sygemelding skal registreres i Statens HR. Har medarbejderen genoptaget arbejdet delvist, skal der udfyldes timesedler. Korrekt registrering er afgørende for, at AAU kan søge om refusion ved kommunen.

Her kan du læse mere om registrering i Statens HR og timesedler.

Lægeerklæring
Som arbejdsgiver har vi mulighed for at indhente en lægeerklæring fra medarbejderens praktiserende læge. En lægeerklæring kan bl.a. bidrage til at belyse sygdommens forventede varighed og eventuelle skånehensyn.

Her kan læse mere om de to typer af lægeerklæringer.

Samarbejde med kommunen
Du kan med fordel tidligt i forløbet etablere et samarbejde med kommunen. Samarbejdet kan sikre en koordineret indsats og understøtter fastholdelse og hurtigere afklaring.

Her kan du læse mere om samarbejdet med kommunen.

Inddrag din HR-partner
Du er altid velkommen til at kontakte din HR-Partner, hvis du har spørgsmål til en konkret sygesag eller ønsker råd og vejledning om f.eks. sygefraværssamtalen, mulighederne for at understøtte en god tilbagevenden, anmodning om lægeerklæringer, samarbejdet med kommunen mv..