

Vejledning til fastholdelsesplan

Generelt

Formålet med en fastholdelsesplan er at få medarbejderen hurtigst muligt tilbage i arbejde – helt eller delvist, så han eller hun ikke mister tilknytningen til kollegaer, arbejdsopgaver og i sidste ende måske mister kontakten med arbejdsmarkedet. Ifølge Lov om sygedagpenge § 7b kan medarbejderen når som helst anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis han eller hun ikke forventer at genoptage arbejdet inden for 8 uger regnet fra første sygedag. Omvendt kan arbejdsgiver afslå at medvirke til at udarbejde en fastholdelsesplan, hvis det vurderes unødvendigt. Fordelen ved en fastholdelsesplan er, at den giver medarbejder og arbejdsgiver mulighed for at afstemme forventninger, og den kan skabe tryghed for både medarbejder og arbejdsgiver.

Nærværende eksempel på en fastholdelsesplan indeholder 8 punkter, som kan være relevante at afdække i en fastholdelsesplan. Da sygefravær er meget individuelt, er det ikke sikkert alle punkter er nødvendige eller relevante i den konkrete situation. Det primære for en fastholdelsesplan er, at fremme dialog om fraværet og skabe sikkerhed omkring medarbejderens tilbagevenden til arbejdet.

Udarbejdelsen af fastholdelsesplanen kan med fordel tage udgangspunkt i sygesamtalen, hvis den er afholdt. Det kan desuden være relevant at inddrage mulighedserklæringen, hvis den er udarbejdet.

Det fremgår af helbredsoplysningsloven, at arbejdsgiver ikke har generel adgang til lønmodtagerens helbredsoplysninger. Dvs. arbejdsgiveren ikke direkte må spørge om, hvad medarbejderen fejler. Loven er dog ikke til hinder for, at medarbejderen af **egen drift** giver arbejdsgiver helbredsoplysninger (se evt. Helbredsloven for mere info).

Ad 1. Beskrivelse af nuværende arbejdsfunktioner

Her beskrives medarbejderens arbejdsfunktioner og opgaver før sygemelding.

Hvis der er udarbejdet en jobbeskrivelse, kan den inddrages.

Ad 2. Beskrivelse af begrænsninger i nuværende arbejdsfunktioner

Under dette punkt beskrives begrænsningerne i nuværende arbejdsfunktioner for den sygemeldte medarbejder.

Det kan fx være, at medarbejderen pga. rygsmerter ikke kan klare tunge løft eller sidde ned længere tid af gangen.

Det kan være nyttigt at tage udgangspunkt i mulighedserklæringen, hvis den er udarbejdet. Her vil første del være relevant, hvor medarbejder og arbejdsgiver i fællesskab har beskrevet de begrænsninger, sygdommen giver i forhold til de opgaver medarbejderen normalt udfører.

Ad 3. Muligheder for delvis raskmelding

En delvis raskmelding kan være relevant, når en medarbejder ikke umiddelbart har mulighed for at genoptage tidligere arbejdsfunktioner på fuld tid.

Under dette punkt kan medarbejder og arbejdsgiver diskutere mulighederne for delvis raskmelding.

Hvis medarbejderen ikke er fuldt uarbejdsdygtig, kan den pågældende være berettiget til nedsatte sygedagpenge. I så fald skal jobcenteret vurdere, at medarbejderen kun kan bestride sit arbejde delvist.

En aftale om delvis raskmelding er kun en midlertidig ordning – er det ikke muligt at nå fuld arbejdsevne i jobbet, skal der sammen med jobcentret tages stilling til eventuelle andre støtteordninger (se pkt. 7).

Virksomhed og medarbejder kan selv indgå en aftale om delvis raskmelding, men jobcenteret skal godkende aftalen.

To eksempler på delvis raskmelding

En 58-årig afdelingsleder får konstateret kræft og sygemeldes et år, hvor han bl.a. gennemgår en operation. Afdelingslederen er færdigbehandlet og ønsker at genoptage arbejdet. Han føler sig dog endnu noget afkræftet efter sygdomsforløbet. Efter aftale med virksomheden og kommunen arbejder han i fem måneder på nedsat tid, inde han igen genoptager arbejdet på fuld tid.

En 45-årig kasseassistent er sygemeldt på grund af en operation i højre arm. Efter aftale mellem virksomheden, kommunen og kasseassistenten påbegyndes arbejdet på halv tid for langsomt at optrappe arbejdstiden over en periode på fire måneder, indtil hun igen kan arbejde på fuld tid.

(CABI: Delvis syg eller næsten rask, pjece)

Ad 4. Tilpasning af arbejdspladsen /arbejdspladsindretning

Kan virksomheden gøre noget for at hjælpe den sygemeldte arbejder hurtigere tilbage?

Her kan planen tage udgangspunkt i hvilke foranstaltninger virksomheden kan iværksætte, for at medarbejderen kan udføre sit arbejde.

Eksempelvis er der særlige hjælpemidler, som kan gøre det muligt for medarbejderen at vende tilbage til arbejdet.

Særlige hjælpemidler kan være ergonomiske redskaber som

- hæve-sænkebord
- ergonomisk mus
- en særlig stol

Ad 5. Ændrede arbejdsfunktioner/opgaver

Måske er det nødvendigt med ændrede arbejdsfunktioner/opgaver for, at medarbejderen kan vende tilbage – enten af midlertidig eller permanent karakter. Ændring af arbejdsfunktioner/opgaver kan være i forlængelse af tilpasning af arbejdspladsen (pkt. 4).

Udgangspunktet for eventuelle ændringer i opgaver /funktioner kan være at fokusere på, hvilke opgaver/funktioner medarbejderen kan varetage eller forventes at varetage i nærmeste fremtid.

Hvis der er udarbejdet en mulighedserklæring kan **anden del** med lægens vurdering af sygdommens betydning for medarbejderen med fordel inddrages. Dette er kun relevant hvis medarbejderen ikke kan varetage tidligere arbejdsfunktioner/opgaver.

Eksempel på ændrede arbejdsfunktioner.

En medarbejder har været sygemeldt pga. depression og har været fraværende i ½ år. Medarbejderen har tidligere været ansat i produktionen, men medarbejder og arbejdsgiver bliver enige om, at medarbejderen i stedet skal lave noget mindre stressende bag en computerskærm.

Ad 6. Særlige hensyn

Under dette punkt beskrives om der skal tages særlige hensyn, som virksomheden skal enten skal foranstalte eller være opmærksom på.

Eksempler på særlige hensyn

- længere pauser eller flere pauser
- fleksible arbejdstider
- mulighed for at gå i behandling i arbejdstiden
- nedsat arbejdstid

Ad 7. Særlige foranstaltninger/mulighed for inddragelse af jobcentret i fastholdelsen

Er der tale om en varig eller kronisk lidelse kan jobcentret inddrages i fastholdelsen af medarbejderen på arbejdspladsen. Der findes forskellige ordninger, som er skitseret herunder.

§ 56-aftale

- Hvis en medarbejder har en væsentligt forøget risiko for sygefravær som følge af en kronisk eller langvarig lidelse, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå en aftale, som giver arbejdsgiveren ret til at få refunderet udgiften til sygedagpenge i de første 21 dage, hver gang den pågældende lidelse er årsag til sygefravær.

Personlig assistance

- Jobcenteret kan yde personlig assistance til lønmodtagere, der på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand for at kunne varetage deres job.

Mentorordning

- Mentorordningen er for alle, der har behov for en mentor for at opnå eller fastholde beskæftigelse eller en beskæftigelsesfremmende aktivitet.

Fleksjob

- Fleksjob kan kun oprettes, hvis det ikke på anden måde, fx ved revalidering eller med støtte i form af arbejdsredskaber, hjælpemidler m.m., er muligt at opnå arbejde uden løntilskud.

Virksomhedspraktik

- Jobcentret kan tilbyde den sygemeldte medarbejder et praktikophold i egen virksomhed, hvis medarbejderen ikke har arbejdsevne nok til at kunne vende gradvist tilbage med nedsatte sygedagpenge men har arbejdsevne nok til at løse mindre opgaver på arbejdspladsen – både nye og gamle arbejdsopgaver.

Kontakt jobcentret for mere information om de forskellige ordninger.

Ad 8. Hvornår forventer medarbejderen at kunne vende tilbage – enten helt eller delvist?

Punktet skal afdække medarbejderens vurdering af tidsperspektivet i forhold til genoptagelse af arbejdet, og i den forbindelse kan det være relevant at overveje mulighederne for hel eller delvis raskmelding (se pkt. 3 – muligheder for raskmelding).

Her er det vigtigt at forholde sig til, at medarbejderen måske ikke er klar til at komme med bindende udmeldinger.

Arbejdsgiver og medarbejder kan fx udarbejde en tidsplan baseret på medarbejderens skøn for, hvor længe medarbejderen regner med at sygdomsforløbet vil vare, og om der er planlagt behandlingsforløb, hvor medarbejderen ikke kan arbejde.

Hvis der er tale om en varig lidelse angives om, kommunen skal inddrages.

Inspirationsmateriale

Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet en pjece om sygefravær på arbejdspladsen. Den henvender sig til ledere, der har en syg medarbejder, og den kommer med gode råd til, hvad man må spørge om, og hvordan man kan gribe samtalen an.

<http://www.bm.dk/graphics/dokumenter/temaer/sygefravaer/sygefravaer%20paa%20arbejdspladsen.web.pdf>

CABI's pjece om delvis syg- eller raskmelding indeholder informationer om delvis raskmelding, herunder ordningens anvendelse.

<http://www.cabiweb.dk/forside/generelt/bibliotek/cabi+udgivelser/udgivelser+2008/delvis-syg-raskmeldt>

På CABI's hjemmeside findes desuden en let tilgængelig formidling af lovstof inden for det rummelige arbejdsmarked, herunder forskellige støtteordninger.

www.cabiweb.dk/lovstof