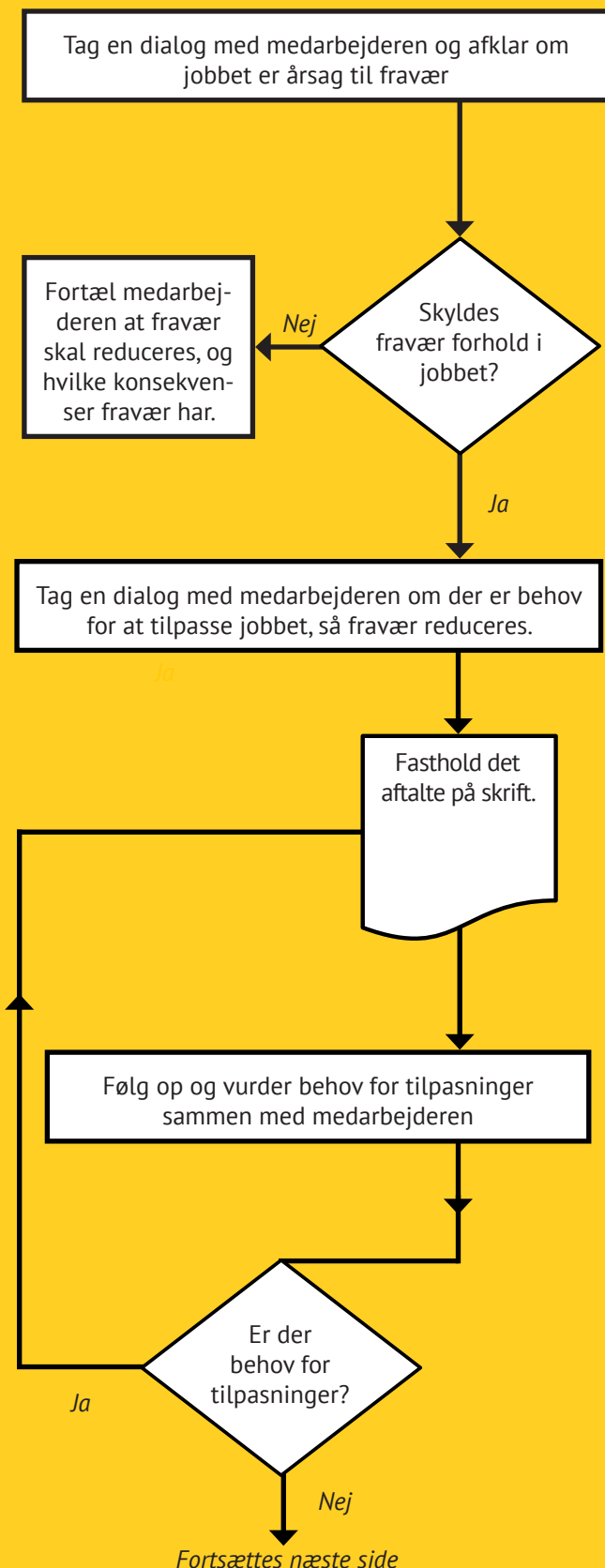


Du har en medarbejder med øget eller stort fravær, som du gerne vil fastholde i job



Tag dialogen med medarbejderen

Forbered dig til samtalen med medarbejderen. Tal eventuelt med HR-afdelingen, og find ud af, hvilke retningslinjer virksomheden har, og hvilke muligheder du har for (midlertidig) tilpasning af jobbet. Virksomhedens arbejdsgiverorganisation eller din egen faglige organisation kan også hjælpe med inspiration til, hvordan jobbet kan tilpasses.

Dokumenter jeres aftale

Det er altid vigtigt at kunne dokumentere, hvad der er aftalt. Sørg for at alle aftaler er dokumenteret skriftlig og ligger i personalemappen. Har I ikke formelle krav til indholdet i personalemappen, så skriv en mail til medarbejderen med det aftalte, og læg et print af mailen i personalemappen. Hver aftale skal som minimum indeholde:

- hvad I har tilpasset
- hvilken effekt I forventer
- hvornår I følger op på aftalen
- eventuelle konsekvenser hvis målene ikke opnås.

Muligheder for at tilpasse jobbet – både på kort og lang sigt

I kan tilpasse jobbet til medarbejderens behov på mange måder. Har du prøvet, om disse metoder kan bruges til at fastholde medarbejderen i job?

- Ændre vagtplan eller arbejdstidens placering på døgnet
- Nedsat timetal
- Ændrede arbejdsopgaver
- Ændre tilrettelæggelse af arbejdsdagen
- Selve arbejdspladsens indretning
- Omplacering til anden afdeling
- Støtte til behandling (ex mindfulness, fysioterapi, afvænning, psykologhjælp)

Her kan det være en fordel at involvere Tillidsrepræsentanten (TR) eller arbejdsmiljørepræsentanten (AMIR). Deres kendskab til arbejdspladsen og medarbejderen samt viden og erfaringer fra de faglige organisationer, kan måske hjælpe jer med at finde frem til den kreative løsning, der gavner alle.

www.cabiweb.dk/fastholdelsesfleksjob

Socialt kapital

I nogle overenskomster er der et "socialt kapital" med en beskrivelse af muligheder for at fastholde medarbejdere i job, hvor overenskomstens ansættelsesvilkår fravælges. Overenskomster er meget forskellige på dette punkt, så tag kontakt til din arbejdsgiverorganisation og områdets tillidsrepræsentant, og se om det giver andre muligheder for at fastholde medarbejderen.

Støtte gennem jobcentret

Jobcentret i medarbejderens bopælskommune kan yde støtte til hjælpemidler og personlig assistance. Det er fx muligt at give støtte til investeringer i løftemekanismer, særlige softwareprogrammer eller tilskud til frikøb af timer hos kolleger, der hjælper med særlige opgaver. Tag kontakt til jobcentret/fastholdelsesteamet og beskriv, hvad der gør, at medarbejderen ikke kan udføre jobbet på normal vis, og hør hvordan jobcentret kan hjælpe.

§56-aftale

Hvis medarbejderen har en væsentligt forøget risiko for sygefravær som følge af en kronisk eller langvarig lidelse, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå en såkaldt §56-aftale. Den giver arbejdsgiveren ret til at få refunderet udgiften til sygedagpenge i de første 30 dage, hver gang den pågældende lidelse er årsag til sygefravær.

Aftalen skal godkendes i jobcenteret og forudsætter en lægelig vurdering af, at lidelsen vil medføre mindst ti fraværsdage på et år. Tag kontakt til jobcentret i medarbejderens bopælskommune.

Fleksjob

En medarbejders arbejdsevne kan være så nedsat, at det ikke kan lade sig gøre at blive fastholdt i et job, hvor medarbejderen kan forsøge sig selv. Også selvom I prøver alt af.

I det tilfælde kan I søge om at etablere et fastholdelsesfleksjob. Det kræver, at du som leder har dokumenteret alt, hvad I har prøvet af for at fastholde medarbejderen de seneste 12 måneder. Det gælder både på ordinære vilkår og overenskomstens sociale kapital.

Derudover skal medarbejderen opfylde kravene om tilkendelse af fleksjob, før der kan blive tale om fleksjob.

Tag kontakt til jobcentret i medarbejderens bopælskommune.

LÆS MERE PÅ

WWW.CABIWEB.DK/FASTHOLDELSES-FLEKSJOB



Fortsat fra forrige side

