



Arbejdsfastholdelse

Arbejdsfastholdelse handler om initiativer og ordninger, der kan fastholde medarbejdere, som på grund af nedslidning, sygdom (også psykisk), ulykke eller handicap har svært ved at varetage deres job.

Aftalen indebærer, at Jobcenteret refunderer virksomhedens udgifter svarende til sygedagpenge timesatsen, men der skal være tale om mindst fire timers sygdomsfravær om ugen

Fordelene ved arbejdsfastholdelse

Et socialt beredskab i virksomheden medvirker til at skabe tryghed hos medarbejderne. Netop ved at tage hånd om ekstraordinært sygefravær hos medarbejderne sikrer virksomheden, at medarbejdernes viden fastholdes i virksomheden.

Medarbejdere med nedsat erhvervsevne får mulighed for at fungere i et job.

Virksomheden kan ved delvis rask-/sygemelding af en medarbejder stadig i perioden med sygdom have gavn af de kompetencer, medarbejderen har.

Når virksomheden i samarbejde med medarbejderen har vurderet, at medarbejderen kan have gavn af at blive fritaget for bestemte arbejdsopgaver, kan Jobcenteret hjælpe med forskellige ordninger:

Delvis syge- og raskmelding

Det er ikke altid nødvendigt at være fuldt sygemeldt. Tit er det bedre for den syge at have en daglig berøring med sin arbejdsplads. Hvis en medarbejder er syg uden at være helt uarbejdsdygtig - eller ønsker en gradvis optræning af arbejdstiden efter sygdom - kan arbejdsgiver og arbejdstager via Jobcenteret indgå en aftale om delvis syge- og raskmelding.

Virksomhedspraktik/Arbejdsprøvning

Hvis en medarbejder får begrænsninger i arbejdsevnen og ikke længere er i stand til at varetage sin arbejdsfunktion, kan virksomhedspraktik/arbejdsprøvning bruges til at afklare, om medarbejderen kan fastholdes i virksomheden.

Ved virksomhedspraktik modtager medarbejderen sygedagpenge. Virksomheden kan få refusion af lønudgiften alt efter den gældende overenskomst på området. Herudover kan Jobcenteret yde tilskud til særlige udgifter, der er nødvendige for at følge evt. uddannelse eller udgifter, der er betinget af fysisk eller psykisk nedsat arbejdsfunktion.

Mentor

Ved en medarbejder, som kræver ekstra ordinær introduktion, kan Jobcenteret tilbyde en mentorordning. Etablering af en mentorordning forudsætter, at mentoren har afgørende betydning for, at medarbejderen kan fastholdes på arbejdspladsen.

Ved frikøb af en kollega, der skal fungere som mentor, bevilger Jobcenteret støtte til dækning af lønomkostningerne ud fra en individuel vurdering af behovet for introduktion og oplæring.

Fortsættes på bagsiden



Særlige arbejdsredskaber eller mindre arbejdspladsindretninger

Hvis en medarbejder med nedsat arbejdssevne har svært ved at varetage sin arbejdsfunktion, kan det undersøges, om situationen kan afhjælpes med særlige arbejdsredskaber eller en mere hensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen. Jobcenteret kan ud fra en vurdering finansiere udgifterne til særlige arbejdsredskaber eller i mindre omfang en særlig indretning af arbejdspladsen.

Personlig assistance

Personlig assistance anvendes til medarbejdere, som på grund af en varig funktionsnedsættelse har brug for personlig hjælp til de opgaver, de ikke længere magter. Den personlige assistent kan hjælpe medarbejderen i op til 20 timer pr. uge. Virksomheden kan enten vælge at ansætte en udefrakommende person, eller frikøbe en kollega til at fungere som personlig assistent.

Virksomheden aflønner den personlige assistent, og modtager derefter løntilskud fra Jobcenteret. Løntilskuddet svarer til timeløns-satsen for studentermedhjælp. I særlige tilfælde kan tilskuddet modsvare den overenskomst-mæssige løn for det pågældende arbejde.

§ 56 aftale ved langvarig – eller kronisk sygdom

Hvis en medarbejder har en langvarig og/eller kronisk lidelse, kan der oprettes en § 56 aftale. Aftalen medfører, at arbejdsgiveren modtager refusion for udgifter til sygedagpenge fra første fraværsdag. Aftalen skal godkendes af Jobcenteret og forudsætter, at sygdomsperioden udgør mindst ti sygedage om året.

Revalidering

Er det ikke muligt at fastholde medarbejderen i fagområdet, kan der blive tale om revalidering til et andet fagområde.

Der er flere forskellige former for revalidering: Revalideringen kan eksempelvis foregå i en virksomhed, på en uddannelsesinstitution eller en kombination.

I forbindelse med revalidering er det en forudsætning, at medarbejderen med udgangen af revalideringen er i stand til at blive selvforsørgende.

Fleksjob med løntilskud

Hvis en medarbejder har en varig begrænsning i arbejdsevnen i form af fysiske, psykiske eller sociale problemer, kan medarbejderen bevilges et flexjob. Herefter ydes der et tilskud til arbejdsgiveren. Tilskuddet fastsættes ud fra medarbejderens arbejdsevne. Der udbetales refusion svarende til halvdelen af den overenskomst-mæssige mindsteløn ved en arbejdsevne på 50 % og 2/3 i lønrefusion ved en arbejdsevne på 1/3.

Sådan gør du

- Kontakt Jobcenter Hedensted og hør mere om mulighederne. Send en e-mail til jobcenter@hedensted.dk. Du kan også ringe på telefon 79 75 54 00.
- Læs mere om arbejdsfastholdelse på Jobcenterets hjemmeside: www.hedensted.dk/jobcenter hvor du også finder links til andre hjemmesider om emnet.