

DIALOG MED JOBCENTRET

Fastholdelse af medarbejdere



jobcenter
Høje-Taastrup

Introduktion

Denne guide er udarbejdet til dig, som har ansvaret for medarbejdere som af fysiske og/eller psykiske grunde har svært ved at varetage sit daglige arbejde.

Det er almindeligt kendt at en tidlig indsats øger en syg medarbejders chance for at fastholde eller vende tilbage til sit arbejde. I de fleste tilfælde er det således muligt at fastholde medarbejderen i jobbet.

Med guiden får du et kendskab til Jobcenter Høje-Taastrups mange serviceydelser, når det handler om fastholdelse. Vi yder målrettet hjælp, der matcher virksomhedens behov og tager samtidig hensyn til den enkelte medarbejders muligheder samt forudsætninger.

Kontakt jobcentrets fastholdelseskonsulenter for mere information på telefonnummer: 43 35 39 00 eller send en mail til jobcenter@htk.dk.

Delvis uarbejdsdygtig

Hvis en medarbejder på grund af helbredsmæssige problemer ikke kan varetage sit arbejde fuldt ud, er der mulighed for at medarbejderen kan arbejde på nedsat tid i en periode.

Virksomheden vil i denne periode få sygedagpengerefusion fra Jobcentret, for de timer, som medarbejderen ikke arbejder. Jobcentret vil samtidig kontakte virksomheden og medarbejderen med henblik på at få udarbejdet en plan for, hvorledes medarbejderen kan komme tilbage til arbejdet. Medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet på grund af sygdom i mindst 4 timer ugentlig.



EKSEMPEL

En administrativ medarbejder har problemer med ryggen. Efter at have arbejdet i tre timer har medarbejderen behov for hvile, og om eftermiddagen har medarbejderen brug for behandling to gange. Der indgås derfor en aftale om delvis uarbejdsdygtighed, således at virksomheden kompenseres for medarbejderens fravær.



Sygedagpengelovens § 56

Efter sygedagpengelovens § 56 er der mulighed for, at en arbejdsgiver, der beskæftiger en medarbejder, hvis fraværsrisiko på grund af langvarig eller kronisk sygdom er væsentligt forøget, kan få refunderet udgiften til dagpenge for de 21 første kalenderdage af hvert sygefravær som følge af lidelsen. Arbejdsgiveren får således sygedagpengerefusion for 1. fraværsdag. Jobcentret sørger for nødvendig lægelig dokumentation.

! EKSEMPEL

En medarbejder har i gennemsnit to fraværsdage månedligt på grund af græsallergi eller migræne. Medarbejder og virksomhed vil gerne indgå en aftale om § 56, hvorfor Jobcentret kontaktes for yderlig information.

Hjælpemidler og/eller personlig assistance

En medarbejder har nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, hvilket giver begrænsninger i arbejdsevnen. I den forbindelse har medarbejderen behov for hjælp til at kunne varetage sit daglige arbejde. Hjælpen kan omfatte følgende tiltag: hjælp til arbejdspladsindretning, arbejdsredskaber, undervisningsmateriale og/eller personlig assistance. Hjælpen kompenserer for medarbejderens begrænsninger i arbejdsevnen.

! EKSEMPEL 1: ARBEJDSREDSKABER

En ordblind administrativ medarbejder skal i sit arbejde blandt andet sørge for at udfærdige referater. Referaterne tager uforholdsmæssig lang tid at skrive, og medarbejderens ordblindhed forårsager gentagende stavfejl. Medarbejder og virksomhed har derfor behov for hjælp til at få løst problematikken og kontakter jobcentret. Løsningen bliver at jobcentret indkøber en computer med indbygget ordblindeprogram.

! EKSEMPEL 2: PERSONLIG ASSISTANCE

En medarbejder, hvis daglige arbejdsopgave er opsøgende salg, har på grund af rygproblemer mistet følelsen i fødderne og kan derfor ikke længere køre bil. Løsningen kunne være personlig assistance, som kan køre medarbejderen fra sted til sted, men ikke varetage jobbet kerneopgave, det opsøgende salg.

Rundbordssamtale

Hvis en medarbejder på grund af sygdom eller nedsat arbejdsevne er kommet i en vanskelig arbejdsmæssig situation, kan det somme tider være en god idé at aftale et fælles møde med alle involverede parter. Det kan være repræsentanter fra virksomheden, fagforeningen, læge og jobcenter. Formålet er udarbejdelse af en konstruktiv plan for, hvordan medarbejderen kan fastholdes på arbejdspladsen. Jobcentrets medarbejdere deltager gerne som mødeledere og sikrer hermed, at de mange fastholdelsesmuligheder synliggøres for medarbejderen og virksomhed.



EKSEMPEL

En medarbejder som varetager montagearbejde har fået skulderproblemer og er fuldtidssygemeldt. I denne forbindelse indkalder Jobcentret til rundbordssamtale, hvor medarbejder, virksomhed, medarbejderens egen læge og tillidsrepræsentant inviteres. Under samtalen diskuteres medarbejderens arbejdsmuligheder, og der lægges en realistisk plan for vedkommendes tilbagevenden til arbejdsmarkedet – enten i samme arbejdsfunktion eller omplacering på virksomheden, eventuelt med opkvalificeringsstøtte fra jobcentret.

Nyttige links

Høje-Taastrup kommune: www.htk.dk

Jobcenter online: www.jobnet.dk

Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats: www.fleksjob2.dk

Specialfunktionen for den etniske beskæftigelsesindsats: www.bmetnisk.dk

Socialt engagement: www.socialtengagement.dk





Yderligere information

Jobcenter Høje-Taastrup
Job og Helbred
Erik Husfeldts Vej 2 A
2630 Taastrup

Tlf: 43 35 39 00

Fax: 43 35 38 99

E-mail: jobcenter@htk.dk