

Fastholdelsesplan

Fra 4. januar 2010

Hvis du forventer at din sygeperiode kommer til at vare mere end 8 uger kan du anmode din arbejdsgiver om at få udarbejdet en fastholdelsesplan. Når den udarbejdes, skal det gøres i fællesskab. På denne måde tilkendegiver både du og din arbejdsgiver et ønske om at du bliver fastholdt på arbejdspladsen, og at der sker en afstemning af forventninger. Fastholdelsesplanen indeholder nogle af de samme elementer som indgår i mulighedserklæringen, mulighed for gradvis tilbagevenden, særlige skånehensyn osv., men har også et bredere sigte. Der kigges lidt længere ud i fremtiden og tages stilling til hvordan du kan fastholdes på arbejdspladsen, eventuelt ved om rokering og justering af dine arbejdsopgaver, eller med hjælp fra jobcentret.

Før du anmoder din arbejdsgiver om at få lavet en fastholdelsesplan, skal du være opmærksom på at planen i givet fald skal medbringes til opfølgningssamtale i bopælskommunen/jobcentret, og dermed indgå i sagsbehandlingen af din sygedagpengesag. Medbringer du ikke planen, bliver det betragtet som manglende medvirken, hvilket betyder at sygedagpengeudbetalingen/refusionen kan stoppes indtil den bliver afleveret.

Inden du tager stilling til det hensigtsmæssige i at anmode om en fastholdelsesplan, bør du tale konsekvenserne igennem med enten din TR, sikkerhedsrepræsentant eller kreds. Arbejdsgiveren kan afslå at udarbejde en fastholdelsesplan, så det er ikke noget du har krav på.

Vejledning om fastholdelsesplan

Uddrag af sygedagpengeloven:

§ 7 b. Den sygemeldte lønmodtager kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden 8 uger regnet fra første sygedag. Arbejdsgiveren og lønmodtageren udarbejder fastholdelsesplanen sammen. Planen beskriver, hvordan lønmodtageren hurtigst muligt kan vende helt eller delvis tilbage til arbejdspladsen. Lønmodtageren kan når som helst i sygeforløbet anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan.

Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke skal udarbejdes en fastholdelsesplan, kan arbejdsgiveren afslå det.

Stk. 3. Hvis den syge lønmodtager har fået udarbejdet en fastholdelsesplan, skal lønmodtageren tage planen med til første opfølgningssamtale hos kommunen, efter at planen er udarbejdet.

Stk. 4. Der kan ved kollektiv overenskomst eller aftale fastsættes retningslinjer for udarbejdelse af en fastholdelsesplan som nævnt i stk. 1.

Lønmodtageren kan anmode om en fastholdelsesplan

Den sygemeldte lønmodtager kan anmode om at få udarbejdet en fastholdelsesplan, hvis lønmodtageren ikke forventes at vende tilbage til arbejdet inden otte uger regnet fra 1. sygedag.

Arbejdsgiveren og lønmodtageren udarbejder fastholdelsesplanen sammen.

Lønmodtageren kan når som helst i sygeforløbet anmode om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan, dvs. der er ingen frist for, hvornår lønmodtageren skal anmode om planen, og der er intet til hinder for, at planen udarbejdes, inden de 8 uger er gået. Arbejdsgiveren og lønmodtageren kan således udarbejde fastholdelsesplanen allerede ved sygefraværssamtalen, der skal holdes senest fire uger efter den 1. sygedag.

Hvis det fra begyndelsen af sygeforløbet forventes, at lønmodtageren vil vende tilbage inden for otte uger, men det viser sig, at sygeforløbet kommer til at vare over otte uger, kan lønmodtageren også bede om en fastholdelsesplan efter, at de otte uger eller længere tid er gået.

Arbejdsgiveren kan afslå at udarbejde en fastholdelsesplan

Arbejdsgiveren kan afslå at udarbejde en fastholdelsesplan, hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er behov for det. Lønmodtageren kan således ikke forlange at få udarbejdet en fastholdelsesplan.

Indholdet af fastholdelsesplanen

Fastholdelsesplanen kan f.eks. indeholde en beskrivelse af arbejdspladsindretning, ændrede arbejdsopgaver mv. Fastholdelsesplanen skal være skriftlig, men herudover er der ingen formkrav. Fordelene ved en fastholdelsesplan er bl.a., at både arbejdsgiver og lønmodtager tilkendegiver et ønske om, at lønmodtageren fastholdes på arbejdspladsen, og forventningerne til sygdomsforløbet afstemmes. På www.ams.dk kommer der inden udgangen af året en vejledning til, hvordan fastholdelsesplanen udfyldes.

Retningslinjer for udarbejdelse af fastholdelsesplanen som følge af kollektive overenskomster eller aftale

Arbejdsmarkedets parter kan ved kollektiv overenskomst eller aftale fastsætte retningslinjer for udarbejdelse af fastholdelsesplanen, jf. lovens § 7 b, stk. 4. Det kan bl.a. aftales, hvad der skal drøftes ved udarbejdelse af planen, og hvad planen som minimum skal indeholde. Det kan også aftales, at lønmodtageren har ret til at få en fastholdelsesplan udarbejdet, eller at arbejdsgiveren alene kan afslå at udarbejde en plan af nærmere aftalte årsager.

Fastholdelsesplanen skal medbringes til opfølgningssamtalen i kommunen

Hvis den syge lønmodtager har fået udarbejdet en fastholdelsesplan, skal lønmodtageren tage planen med til første opfølgningssamtale hos kommunen, efter at planen er udarbejdet, jf. lovens § 7 b, stk. 3.

Medbringer den sygemeldte ikke en allerede udarbejdet fastholdelsesplan til samtale i kommunen, skal det indgå i kommunens samlede vurdering, om der er tale om manglende medvirken, jf. lovens § 21, stk. 1, nr. 1. Fastholdelsesplanen skal så vidt muligt indgå i kommunens opfølgning.