

Fastholdelsesplan

Medarbejderen kan bede om en fastholdelsesplan.

Hvis en medarbejder forventer at være syg i mere end otte uger, kan medarbejderen bede menighedsrådet om at få lavet en fastholdelsesplan. I en sådan plan skal parterne i fællesskab komme med konkrete forslag til, hvordan medarbejderen, på trods af sygdommen, beholder sin tilknytning til arbejdspladsen.

Menighedsrådet har ikke pligt til at lave planen, men det kan være en god idé, hvis man ønsker at fastholde medarbejderen. Hvis menighedsrådet ikke ønsker at lave en fastholdelsesplan, vil kommunen på et senere tidspunkt tage initiativ til, at der skal udarbejdes en fastholdelsesplan for medarbejderen.

Målet med en fastholdelsesplan er at give de to parter lejlighed til at afstemme forventninger og skabe trykthed omkring den sygemeldtes fremtid på arbejdspladsen.

Planen kan indeholde nogle af de samme elementer, som indgår i mulighedserklæringen, se nærmere i afsnittet om mulighedserklæringer. For eksempel forslag om gradvis tilbagemunden til jobbet, hjælpemidler og særlige hensyn, men den fokuserer ikke alene på, hvilke arbejdsopgaver den sygemeldte kan klare her og nu, men også på, hvordan man kan sikre, at medarbejderen på længere sigt bliver fastholdt på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være ved, at medarbejderen får andre arbejdsfunktioner – eller får hjælp via nogle af de tilbud, som kommunens jobcenter stiller til rådighed for den sygemeldte.

Der er ikke regler for, hvordan en fastholdelsesplan skal se ud. Det kan aftales konkret mellem menighedsrådet og den sygemeldte. Men der er inspiration at hente på www.ams.dk, hvor der findes et forslag til en skabelon, man kan tage udgangspunkt i. Der er også en vejledning til, hvordan man kan udfylde den.

Senest otte uger efter første sygedag vil kommunens jobcenter tage kontakt til medarbejderen med henblik på at få en samtale. Indholdet i fastholdelsesplanen skal så vidt muligt indgå i kommunens arbejde, så medarbejderen skal tage planen med til samtalen i jobcenteret.

Uændrede regler for opsigelse

Formålet med de nye regler er at gøre det lettere for den sygemeldte at vende hurtigt tilbage til arbejdspladsen.

En aftale i en mulighedserklæring eller i en fastholdelsesplan betyder altså ikke, at menighedsrådet er anderledes stillet end før. Reglerne vedrørende afskedigelse af en sygemeldt medarbejder er de samme som hidtil.