



Hjælp til *fastholdelse i jobbet*

Kommunernes fastholdelseskonsulenter hjælper med konkrete løsninger, hvis en arbejdstager er syg eller har behov for justering af arbejdsopgaver eller -omfang.

- *Interview med fastholdelseskonsulent
Christina Aggersbjerg*

Selvom man ikke er sygemeldt, kan man godt have behov for, at der tages særlige hensyn til en på jobbet. Hvis helbredet påvirker ens arbejdsindsats, kan man – selvom man ikke er sygemeldt – kontakte en fastholdelseskonsulent i sin kommune, der

kan hjælpe til at finde frem til en midlertidig eller varig løsning, der passer både arbejdstager og -giver.

”Kommunens fastholdelseskonsulenter bliver kontaktet af både fagforeninger, arbejdstagere,

arbejdsgivere og tillidsrepræsentanter fra alle typer virksomheder, der gerne vil have hjælp til at fastholde en arbejdstagers job i virksomheden, selvom helbredet svigter i kortere eller længere perioder. Jobfastholdelse er en fordel for begge parter, for på den

måde bevarer virksomheden sin medarbejders kompetencer, erfaringer og viden, og arbejdstagere, som ønsker at beholde deres job eller ikke er berettigede til førtidspension, kan få en ordning, der er tilpasset deres situation”, fortæller fastholdelseskonsulent Christina Aggersbjerg fra Beskæftigelsesforvaltningen i Aarhus Kommune.

Et forløb med en fastholdelseskonsulent fungerer typisk sådan, at konsulenten har individuelle samtaler samt et eller flere møder med arbejdsgiver og -tager, hvor mulighederne for at fastholde medarbejderen i jobbet diskuteres. Herefter bevarer fastholdelseskonsulent kontakten til arbejdstager og arbejdsgiver, indtil der er fundet en god løsning.

“Det har ofte stor værdi for den enkelte at holde sig i gang og være fysisk aktiv, også selvom man er træt eller har smerter. Vores mål er derfor altid, at en medarbejder skal bevare sit arbejde, eventuelt med nogle justeringer i arbejdsopgaverne eller på nedsat tid. I praksis er der tale om vidt forskellige behov, og det er fastholdelseskonsulenten, der kan rådgive om mulighederne og om, hvilke regler der gælder på området, – fx i forhold til sygedagpengeloven, om der er basis for en ordning, hvor kommunen træder til med hjælpemidler eller tilskud til en assistent, om den pågældende medarbejder kunne have glæde af en arbejdspladsvurdering fra kommunens ergoterapeut, som måske vil kunne anbefale særligt understøttende stole eller tastaturer. Der er mange

muligheder, og det er vores opgave at finde en løsning, der tilfredsstillende alle parter”, forklarer Christina Aggersbjerg.

Ned i tid?

Nogle gange kan løsningen være, at man går ned i tid – og det vil som udgangspunkt være for egen regning, medmindre ens arbejdsevne er så nedsat, at man kan blive godkendt til fleksjob. Det er kommunen, der i givet fald giver en sådan godkendelse, der forudsætter, at alle muligheder for genoptræning og omplacement er undersøgt.

” Det har ofte stor værdi for den enkelte at holde sig i gang og være fysisk aktiv, også selvom man er træt eller har smerter.

Hvis man godkendes til fleksjob, afgør kommunen via en arbejdsprøvning omfanget af ens effektive arbejdsindsats, hvor mange arbejdstimer, man kan arbejde, samt hvilke særlige hensyn, man har behov for.

I sådanne tilfælde får man ud over sin løn fra arbejdspladsen et fleksløntilskud fra kommunen, som er variabelt i forhold til lønnen.

§56-ordningen

Normalt skal de første 30 dages sygefravær betales af arbejdsgiver, men hvis man har en langvarig eller kronisk sygdom, der medfører flere end 10 sygedage om året, har man – med mindre man er godkendt til fleksjob - mulighed for indgå en aftale med kommunen, der giver arbejdsgiveren sygedagpengerefusion fra første fraværsdag. Aftalen gælder også, hvis man skal indlægges, gå til ambulans behandling eller have nødvendig genoptræning.

Ordnningen, der er beskrevet i Sygedagpengeloven, kaldes §56-ordningen. Den kan være et økonomisk plaster til arbejdsgiver og betyde, at den medarbejder, der har mange enkeltsygedage pga. sygdom har lidt mindre dårlig samvittighed over at skulle melde sig syg.

“Mange er glade for den ordning, der kan bidrage til at skabe bedre balance – også i forhold til kollegerne, som man med fordel kan informere om, at man har fået en § 56-ordning, da det kan betyde, at ens fravær bliver bedre accepteret af alle”, fastslår Christina Aggersbjerg og fortsætter:

“Vi anbefaler i det hele taget, at man taler med sine kolleger om de udfordringer, man har, så der ikke opstår misforståelser eller forkert snak i krogene. Det bidrager også til at tage byrden fra den, der er ramt af sygdom. Det må aldrig blive et tabu, for så bliver det først rigtig svært for alle parter.”

Osteoporoseforeningens lægetelefon

Telefonen er åben for foreningens medlemmer hver torsdag kl. 16.00-18.00. Ved telefonen sidder overlæge Henrik M. Jensen og lægerne Torben Harsløf, Tanja Sikjær og Jacob Præst Holm

