

# Fastholdelsesplan

## FASTE AFTALER FOR TILBAGEVENDEN TIL ARBEJDET

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke forventes at vende tilbage inden for otte uger fra første sygedag, kan medarbejderen når som helst i sygeforløbet anmode om, at virksomheden og medarbejderen sammen udarbejder en såkaldt fastholdelsesplan. Virksomheden har dog ret til at afslå anmodningen.

En fastholdelsesplan har som mål, at medarbejderen kan vende hurtigere tilbage til jobbet end ellers. Typisk vil man i planen fokusere på redskaber, opgaver og arbejdstid og eksempelvis foreslå, at medarbejderen i en periode varetager jobfunktioner i virksomheden, som er mindre belastende.

Planen kan med fordel også tage højde for, hvad der skal ske på det mere personlige og kollegiale niveau. Aftal fx med medarbejderen, hvor meget opmærksomhed vedkommende ønsker omkring sin situation, og hvordan kollegerne skal inddrages.

Aftal også, hvordan der skal følges op på indgåede aftaler efter tilbagevenden. Hvor tit skal det drøftes, om fx medarbejderen nu er blevet klar til nye opgaver? Faste aftaler sikrer, at der bliver fulgt op løbende, uden at medarbejderen føler sig overvåget eller kontrolleret.

## SÅDAN GØR DU

Planen kan udarbejdes på mange forskellige måder. Det vigtigste er, at den er så konkret og handlingsorienteret som muligt.

Du kan finde inspirationsmateriale og skabelon for en fastholdelsesplan på: <https://star.dk/media/19596/skabelon-for-fastholdelsesplan.pdf>

Du kan også kontakte jobcentret, der kan vejlede om virksomhedens arbejde med sygefravær.



Hurtigere  
tilbage i  
arbejde

### Fordele

- Sikrer konkrete initiativer og tiltag, der kan hjælpe med at fastholde medarbejderen i arbejdet.
- Medarbejderen vender hurtigere tilbage til arbejdet.
- Større tryk blandt medarbejdere der rammes af længerevarende / alvorlig sygdom.
- Bedre opfølgning på medarbejderens sygdom fra jobcentret.

### Eksempel

En lagermedarbejder får en diskusprolaps og skal opereres. Medarbejderens arbejde har hidtil været fysisk krævende og indebåret tunge løft, og derfor er medarbejderen usikker på, om han kan beholde sit job. Virksomheden og medarbejderen udarbejder derfor en fastholdelsesplan, som i detaljer beskriver, hvornår og hvordan medarbejderen skal genoptage sit arbejde. Planen tager højde for medarbejderens nye fysiske formåen og indeholder blandt andet helt nye arbejdsopgaver.