

VIRKSOMHEDSSERVICE

Mariagerfjord – din bedste HR-partner

Rekruttering
Uddannelse og opkvalificering
Fastholdelse af medarbejdere
Tilskud og Refusion
Rådgivning til truede virksomheder

1	Navn:
	Dato og sted for afholdelse af samtalen:
	Deltagere i samtalen:
2	Dato for første fraværsdag i den nuværende sygeperiode: Har medarbejderen haft gentagne sygeperioder? Ja: Nej:
3	Beskriv nuværende arbejdsopgaver (gerne detaljeret, da dette giver ”nøglen” til at tale om pkt. 4 og 5
4	Hvilke arbejdsfunktioner og opgaver kan medarbejderen trods sin sygdom fortsat varetage?
5	Hvilke arbejdsfunktioner har medarbejderen på grund af sin sygdom ikke mulighed for at varetage? <i>(Hvis der er udarbejdet en mulighedserklæring, kan det være relevant at tage udgangspunkt i denne, idet der er et tilsvarende punkt i denne erklæring.)</i>
6	Hjælp til nuværende jobfunktion. Hvad kan gøre det nemmere for medarbejderen at udføre samme arbejdsfunktioner? <i>(f.eks. hjælp via kollega, nyindretning af arbejdspladsen, hjælpemidler)</i> Forslag: Hvornår kan det iværksættes?



7	<p>Kan medarbejderen gradvist vende tilbage på fuld tid via en delvis raskmelding? <i>(aftalen skal godkendes af Fastholdelsesteamet). Man kan også anføre at aftalen om en delvis raskmelding er kun en midlertidig løsning. Er det ikke muligt for medarbejderen på længere sigt at vende tilbage på fuld tid, skal der sammen med Fastholdelsesteamet tages stilling til eventuelle andre støtteordninger (se punkt 10).</i></p> <p>Forslag:</p> <p>Hvornår kan det iværksættes?</p>
8	<p>Er der særlige hensyn, som virksomheden skal være opmærksom på? <i>(F.eks. transport til og fra arbejde, længere pauser, mulighed for behandling i arbejdstiden, fysisk træning, mulighed for hjemmearbejde.)</i></p> <p>Forslag:</p> <p>Hvornår kan det iværksættes?</p>
9	<p>Kan nye arbejdsfunktioner og opgaver – enten midlertidigt eller permanent – hjælpe medarbejderen tilbage?</p> <p>Forslag:</p> <p>Hvornår kan det iværksættes?</p>
10	<p>Er der ordninger – f.eks § 56-aftale, mentorordning, virksomhedspraktik – som er relevante for medarbejderen?</p>
11	<p>Konklusion. Hvad er den samlede plan på kort og længere sigt? <i>F.eks. kan langsigtet mål være, at medarbejderen skal tilbage på fuld tid i sin oprindelige stilling.</i></p> <p>Hvad skal vi aftale at fortælle dine kolleger?</p>
12	<p>Opfølgning på planen. Hvornår og hvordan følges der op på planen?</p>

