

Spørgeguide til brug ved omsorgssamtaler

Inkl. aftaleark

Dialogen skal sætte fokus på, hvordan arbejdspladsen kan støtte medarbejderen og hvordan arbejdspladsen kan hjælpe medarbejderen med at komme tilbage på arbejdspladsen.

Opfølgning på sygdomsforløbet. Det aftales, hvornår og hvordan nærmeste leder skal følge op på sygdomsforløbet.

Kort sigt:

- Hvad kan medarbejderen klare?
- Hvad er man enige om at medarbejderen ikke kan klare?
- Hvad skal der til for at medarbejderen nemmere kan udføre arbejdet?
- Er der særlige hensyn arbejdspladsen skal tage?
- Er der udfordringer i arbejdsmiljøet som har betydning for sygefraværet?
- Kan der være behov for at benytte Tønder Kommunes Sundhedsordning (fysioterapi, massage, holdtræning eller kiropraktik), samtaler med en sundhedskonsulent eller en psykolog?
- Er der mulighed for gradvis tilbagevending til arbejdet?
- Er det relevant at benytte en mulighedserklæring?

På længere sigt:

- Forventes det at medarbejderen kan vende tilbage til de tidligere jobfunktioner?
- Er der forhold i arbejdets organisering, tilrettelæggelse og udførelse som skal justeres, således at medarbejderen kan fastholdes i arbejdet?
- Er det relevant at benytte en mulighedserklæring?
- Er der mulighed for at være på nedsat tjeneste? (delvis sygemelding). **Det er vigtigt at få aftalt hvem der tager den del af opgaverne, den sygemeldte ikke kan nå, så opgaverne ikke ligger og stresser.**
- Kan der laves en fastholdelsesplan?
- Inddragelse af jobcenteret, gerne så tidligt som muligt, hvis der er usikkerhed om medarbejderen kan vende tilbage til sit almindelige job eller der er brug for støtte til fastholdelse i et omfang, der ligger ud over det, virksomheden skal kan gøre.

- Forventes fraværet at vare længere end 8 uger? Beskriv da medarbejderens arbejdsfunktioner i referatet, såfremt der ikke er blevet udarbejdet en mulighedserklæring. I en sygedagpengesag vil Jobcenteret indhente en lægeerklæring, hvor den sygemeldtes læge har brug for følgende oplysninger:
 - Hvilke arbejdsfunktioner påvirkes af sygdommen, dvs. hvilke arbejdsopgaver har medarbejderen?
 - Hvor længe har sygdommen påvirket arbejdet?
 - Har I forsøgt at tilpasse arbejdet til den sygemeldte?

Den sygemeldte medarbejder kan medbringe referaterne fra omsorgssamtalerne til sin læge, som dermed har et bedre grundlag for at kunne udfærdige en lægeerklæring.

Se aftaleark på side 3.

Aftaleark til omsorgssamtale

Vi har i samtalen drøftet, hvad arbejdspladsen i denne situation kan gøre for at hjælpe dig og er blevet enige om følgende initiativer:

Initiativ:
Tidshorisont:

Initiativ:
Tidshorisont:

Initiativ:
Tidshorisont:

Initiativ:
Tidshorisont:

Det er lederens ansvar at sikre, at disse initiativer sættes i værk inden for de nævnte tidshorisonter.

Eventuelle kommentarer: