



Rundbordssamtaler

- fastholdelse på arbejdspladsen

Rundbordssamtalen er en hjælp til - så tidligt som muligt - at afdække en medarbejders sygdomsproblem i forhold til den konkrete arbejdssituation.

Ved rundbordssamtalen samles alle relevante personer (fx. medarbejder, tillidsrepræsentant, konsulent fra fagforening, konsulent fra jobcentret, arbejdsgiver og evt. egen læge) med hver sin faglige kompetence. Målet er at skabe holdbare løsninger, der kan fastholde medarbejderen i virksomheden, samt undgå eller afkorte en sygemelding.

Alle kan tage initiativ til en rundbordssamtale, som typisk forløber sådan, at medarbejderen med egne ord beskriver sin situation, hvorefter der på baggrund af fagpersonernes uddybende spørgsmål og forslag lægges en konkret handlingsplan for medarbejderens fremtidige arbejdsituation.

Rundbordssamtaler skal være frivillige og er underlagt tavshedspligt.

Fordele	Eksempel	Sådan gør du
<ul style="list-style-type: none"> Rundbordssamtalen øger chancen for at fastholde sygdomsramte medarbejdere i jobbet. Rundbordssamtalen øger kendskabet til de muligheder og redskaber der kan forkorte varigheden af sygemeldingerne. Aktiv håndtering af sygdomsproblemer skaber tryghed på arbejdspladsen. 	<p>En kvinde i en tekstilvirksomhed får skulderproblemer og går sygemeldt i halvanden måned. Virksomheden indkalder hende til en rundbordssamtale. Sammen med kvindens tillidsrepræsentant, en konsulent fra fagforeningen, samt jobcenterets repræsentant udarbejdes en handlingsplan med det formål gradvist at lade kvinden genoptage sit arbejde uden skulderbelastende funktioner.</p>	<p>Kontakt jobcentret. Jobcentrets medarbejdere har erfaring som mødeledere og deltager gerne i rundbordssamtaler i virksomheden eller andre steder.</p> <p>Tjek www.arbejdsmiljoviden.dk, hvis du vil vide mere om, hvad virksomheder kan gøre for at nedbringe sygefraværet.</p>