

Opfølgningsskema – virksomhedspraktik

Navn:	Cpr-nr.:
Virksomhed (navn og adresse)	
Samtale afholdt Dato: Sted: Deltagere:	
Praktikperiode:	
Formål:	
Beskrivelse af praktiksted: <ul style="list-style-type: none"> • Hvilken type virksomhed? • Hvad beskæftiger virksomheden sig med? • Hvor mange ansatte har virksomheden? 	
Arbejdstid: <ul style="list-style-type: none"> • Hvad var udgangspunktet? • Optrappingsplan, tid/opgaver? • Er optrappingsplanen lykkedes? Hvis ikke – hvorfor? • Behov for ekstraordinære pauser? Hvis ja, - hvorfor, hvor ofte, hvor længe? Udviklingsmuligheder: <ul style="list-style-type: none"> • Hvad skal der til for at øge timetallet? 	
Mødestabilitet: <ul style="list-style-type: none"> • Overholdes mødetider/pauser? • Har der været fravær? Hvis ja, - hvad er årsagen til fraværet? • Hvordan har fraværet udmøntet sig, - drypvis eller længerevarende? • Konkrete fraværsdage. Hvor mange fremmødedage ud af mulige? Udviklingsmuligheder: <ul style="list-style-type: none"> • Hvad skal der til for at øge mødestabiliteten? 	
Arbejdsopgaver: <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke opgaver laver borgeren? • Hvilke konkrete arbejdsfunktioner? • Hvordan løses opgaverne? • Modsvarer opgaver en reel 	

<p>arbejdsfunktion og kan de lønsættes?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilken betydning har arbejdet for borgeren? Ser borgeren arbejdet som vigtigt/meningsfyldt og sig selv som en vigtig kollega? <p>Udviklingsmuligheder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er der andre opgaver, som borgeren bedre kan udføre, - evt. anden branche? 	
<p>Skånehensyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kan skånehensynene tilgodeses, - helt delvist? • Hvis ikke, - hvad er årsagen, og kan der iværksættes tiltag, så skånehensynene kan tilgodeses? 	
<p>Personlige/socialle kompetencer og udviklingsmuligheder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personlig fremtræden? • Evne til at arbejde selvstændigt? • Motivation? • Udviser borger ansvarlighed? • Fleksibilitet i forhold til opgaver/mødetider? • Samarbejdet med ledelse/kollegaer? • Er borger modtagelig for kritik/vejledning? • Udviser borger interesse for nye opgaver, eller trives pgl. bedst med kendte opgaver? • Hvordan håndterer borgeren nye opgaver/situationer? • Hvordan er borgers grad af selvtillid? 	
<p>Arbejds-mæssige præstationer og udviklingsmuligheder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvaliteten i opgaveløsningen? • Udviser borger ordenssans og omhyggelighed? • Hvordan er håndelaget? • Arbejdstempo, set i forhold til en ordinær ansat med samme faglige kvalifikationer? • Effektiviteten, set i forhold til en ordinær ansat med samme faglige kvalifikationer (%)? • Evne til at planlægge og gennemføre en opgave? • Evne til at koncentrere sig? 	

<ul style="list-style-type: none"> • Indlæringssevne/instruktionsforståelse? • Tager borger selv initiativ? 	
Barrierer: Er der barrierer ud over de helbredsmæssige og hvad kan evt. afhjælpe disse? <ul style="list-style-type: none"> • Sproglige • Transport • Faglig baggrund • Hygiejne • Misbrug • Andet 	
Andre kommentarer: Evt. andre kommentarer, som er relevante for beskrivelse af arbejdsfunktionsevnen	

Virksomhedskonsulentens vurdering

Ressourcer, barrierer og udviklingsmuligheder: set i forhold til <ul style="list-style-type: none"> • Skånehensyn • Kompetencer • Arbejdsfunktionen • Den konkrete arbejdsplads • Branchen som helhed 	
--	--

Aftaler:
