



# *Arbejdsmiljøfokus i den svære samtale*

**Webinar for arbejdsmiljørepræsentanter  
og tillidsrepræsentanter**

Den 13. juni 2023 kl. 14.00 til 14.30

**Obs!** Oplægget optages.

Spørgsmål:

- undervjes vil fremgå af optagelsen.
- efter præsentationen vil ikke blive optaget.

Tilgængelig på [www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe](http://www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe)



# Program for de næste 30 min

- AMR og TR som vigtige ressourcer (5 min)
- Hvordan tages den svære samtale? (15 min)
  - Hvad skal man være opmærksom på, når man føre en samtale med en berørt kollega?
  - Redskab til en struktureret samtale med fokus på arbejdsmiljøet
- Afsluttende spørgsmål/refleksion (10 min)

Slides og webinar tilgængelig på  
[www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe](http://www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe)

- **Alle** har en opgave i at bidrage til et godt arbejdsmiljø, men AMR, TR, Arbejdsleder og Arbejdsgiver har en særlig opgave.
- **TRIO-samarbejdet** er ikke reguleret af lovgivning eller overenskomster og er ikke en bunden opgave, men det giver en god mulighed for at handle hurtigt på de spørgsmål og udfordringer, der dukker op.



# AMR og TR er vigtige ressourcer i arbejdsmiljøarbejdet

- Samarbejdet mellem AMR og TR er vigtig, da det giver den bedste forudsætning for at repræsentere jeres kolleger over for ledelsen
- Men der er også opgaver som tydeligt varetages af hver funktion fx samarbejdsvanskeligheder med ledelsen er TR-anliggende, arbejdsskader er AMR/AMG-anliggende

- **Hold fokus på arbejdsmiljøet** og ikke på personsagen
- Afstem **forventninger** til samtalen:
  - Hvad og hvordan tænker kollegaen, at du kan hjælpe vedkommende?
  - Brug tid på at afstemme med kollegaen, hvad du tænker vil være relevant at bringe ind i arbejdsmiljøarbejdet og hvordan.
- Hav styr på, hvor medarbejderen finder **hjælp**
  - fx SDUs psykologordning, personalejuristerne med spørgsmål til ens konkrete personalesag, ens nærmeste leder der kan hjælpe med individuelle behov, TR/AMR.



# Arbejdsmiljøfokus i den svære samtale

- Det er vigtigt, at I husker, at det, som én kollega oplever som problematisk og belastende, oplever en anden måske som helt okay.
- Gå ikke ind i den konkrete løsning af en udfordring. Bring viden til tilbage til arbejdsmiljøgruppen/TRIOen, og drøft løsninger i fællesskab.

# Undersøgende Opsøgende Trøstende

Overvej om du er den rigtige til at tage samtalen.

Hvis du er:

Sørg for en empatisk, troværdig og entydig kommunikation.





# Undersøgende Opsøgende Trøstende

- Vær opmærksom på hvilke slags spørgsmål du stiller.
- Spørg hvad vedkommende har mest brug for.
- Lad være med at stille en lind strøm af spørgsmål uden mål



# Undersøgende Opsøgende Trøstende

Man kan med sine egne sproglige invitationer fremme ønskværdige talehandlinger fra andre.

“Hvad er du mest vred over?”

Er en mindre nyttig invitation end:

“Hvad vil du særlig gerne tale om/have fokus på?”

Skab en klar kontekst, det vil sige en fælles forståelse af hvad behovet er.

Skabe transparens



# Nænsomme kommunikative greb.

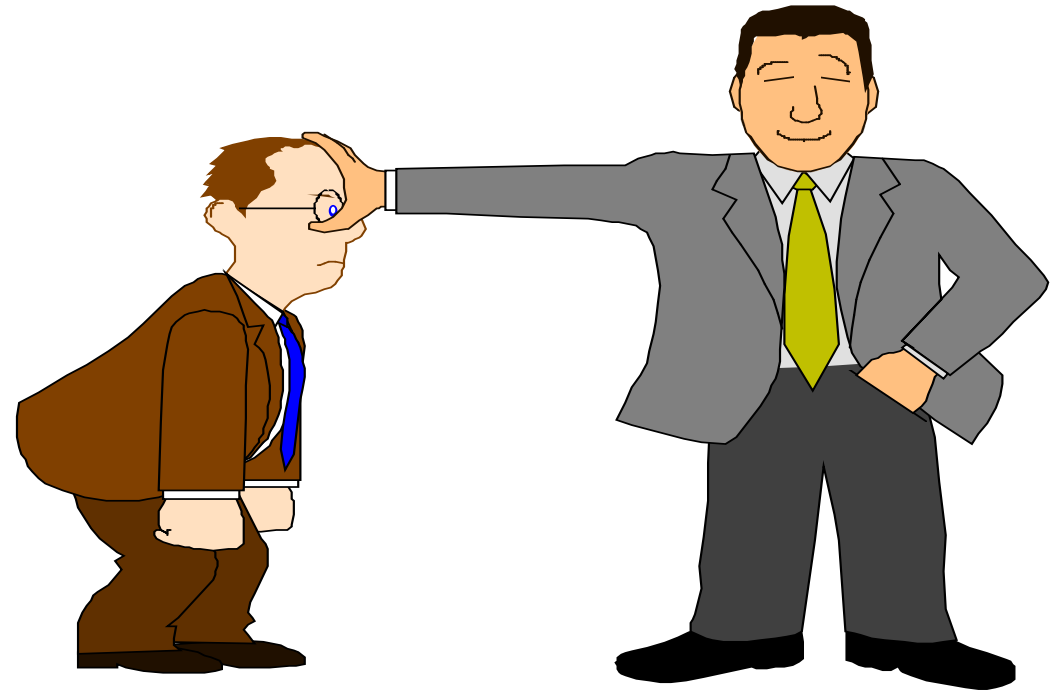
- Tal for dig selv.
- Anerkend den andens suverænitet.
- Fokuser på den aktuelle sag og person.
- Vær åben om egne præmisser.



I en svær samtale kan man som regel altid identificere en:

**Sag og en Relation.**

Varetagelse af begge dele er afgørende for en holdbar løsning.



Drejer sig om en sag



påvirker en relation

## Den svære samtale er at

---

Finde holdbare løsninger på  
problemet



Skabe/genskabe tillid og respekt i  
relationerne

---

Tager vi os ikke af sagen  
Lever løsningen kort



---

Tager vi os ikke af relationerne lever  
spændingerne videre

Den svære samtale handler om at analysere problemet, finde kernepunkter, forstå dynamikken, forstå sig selv, indleve sig i andre, kommunikere og være kreativ, forhandle og mægle

	<b>Den svære samtale</b> <b>"Hvad handler det om"?</b>	<b>Løsning</b> <b>"Hvad kan der gøres ved det?"</b>
<b>Sag</b>	Afskedigelse. Forandring Reorganisering Besparelse. Flytning. Økonomi.	Hjælp til at kontakte dem der kan hjælpe. Praktisk hjælp. Transparens. Arrangere relevante møder. Hjælpe med at huske hvad der er blevet sagt til samtalen ved ex. afskedigelse. Vær en slags mentor eller tilbyd at bidrage til at finde en.
<b>Relation</b>	Oplevelse af uretfærdighed. Gjorde jeg ikke mit arbejde godt nok? Skal jeg aldrig se mine kollegaer igen? Tomhed. Selvværd. Ensomhed. Sorg. Flov. Vrede. Frustration.	Brug dine kommunikative kompetencer. Genetablering af tillid. Anerkend den andens suverænitæt. Normaliser. Giv tilpas udfordring. Stik en finger i jorden. Lyt – uden pligt til at løse.

Spørgsmål ?



# Tak for jeres tid!



Find materiale og video på  
[www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe](http://www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe)