



Arbejdsmiljøfokus i den svære samtale

Webinar for ledere

Den 20. juni 2023 kl. 13.00 til 13.30

Obs! Oplægget optages.

Spørgsmål:

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

Tilgængelig på www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe



Program for de næste 30 min

- AMG 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



- **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.



AMG og TR er vigtige ressourcer for lederen i arbejdsmiljøarbejdet

- Ledelsespligt til at samarbejde med arbejdsmiljørepræsentant, men det er en fordel, hvis ledelsen også kan samarbejde med TR
- Betragt arbejdsmiljørepræsentanten og TR som særlige ressourcer for jer som ledere. De er talerør for medarbejderne og har kendskab til, hvordan medarbejderne har det. De er jeres øjne og ører.



Afklaring i den svære samtale:

Personersag eller arbejdsmiljøudfordring?

- Identificere arbejdsmiljøudfordringer, der påvirker flere af medarbejderne.
 - I hvilke situationer, i hvor stort et omfang og til hvilke konsekvenser?
- Have øje for om personsagen kan have arbejdsmiljøkonsekvenser for andre.

- Afstem **forventninger** til det videre arbejde.

- Hav styr på, hvor medarbejderen finder **hjælp**
 - fx SDUs psykologordning, personalejuristerne med spørgsmål til ens konkrete personalesag eller TR



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.

- Hold personsagen adskilt fra arbejdsmiljøarbejdet – de to ting kan sagtens hænge sammen, men skal håndteres forskelligt.



Undersøgende Opsøgende

Overvej om du er den rigtige til at tage samtalen.

Hvis du er:

Sørg for en empatisk, troværdig og entydig kommunikation.





Undersøgende Opsøgende

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





Undersøgende Opsøgende

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.

Skab transparens





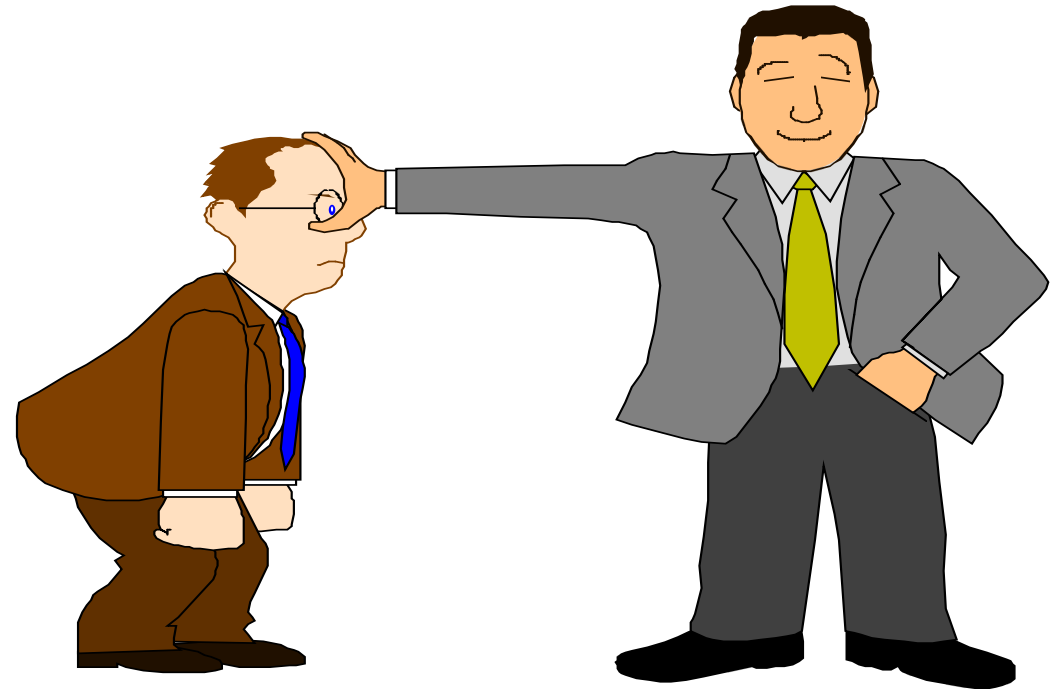
Nænsomme kommunikative greb.

- 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



	Den svære samtale "Hvad handler det om"?	Løsning "Hvad kan der gøres ved det?"
Sag	Afskedigelse. Forandring. Reorganisering. Besparelse. Flytning. Økonomi.	Hjælp til at kontakte dem der kan hjælpe. Praktisk hjælp. Transparens. Arrangere relevante møder. Hjælpe med at huske (gentag) hvad der er blevet sagt til samtalen ved ex. afskedigelse. Tilbyd at bidrage til at finde en mentor eller anden tæt person.
Relation	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 suverænitet. 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