



## Trepartssamtale - lederens rolle



**Falck**

Healthcare



# Formål med Trepårtssamtalen

Trepårtssamtalen er en samtale mellem medarbejderen (der har været igennem et samtaleforløb), hans eller hendes nærmeste leder og psykologen. Trepårtssamtalen sætter scenen for en drøftelse af, hvordan man sammen kan sikre medarbejderen en tilpas struktureret og god arbejdshverdag.

Der udover kan erfaringer og læring fra samtaleforløbet medvirke til at belyse, hvilken betydning arbejdsmiljøet har haft for medarbejderens problemstilling og dermed give lederen feedback omkring håndteringen af den generelle trivsel på arbejdspladsen.

Formålet med Trepårtssamtalen er derfor dobbelt:

- At hjælpe arbejdspladsen - og herunder den enkelte leder - med at tage hånd om eventuelle arbejdsrelaterede og organisatoriske elementer, der kan sikre trivsel for medarbejderen.
- At hjælpe den enkelte medarbejder med at skabe en dagligdag på arbejdet, hvor der støttes op om vedkommendes trivsel og ønskede udvikling.

# Vilkår for Trepårtssamtalen (1)



- Deltagere i samtalen er psykologen, medarbejderen og medarbejderens nærmeste leder
- Samtalen afholdes i psykologens praksis
- Medarbejderen inviterer lederen til et tidspunkt, som er afstemt imellem medarbejderen og psykologen. Medarbejderen og psykologen finder gerne flere tidspunkter, som lederen kan vælge imellem
- Psykologen og medarbejderen udarbejder en dagsorden for samtalen og sender denne til lederen i god tid før samtalen
- Psykologen sætter rammerne for samtalen og den konstruktive dialog
- Psykologen har tavshedspligt både i forhold til indholdet af Trepårtssamtalen og i forhold til indholdet af de individuelle samtaler

# Vilkår for Trepårtssamtalen (2)



- Trepårtssamtalen er et supplement til den eksisterende rådgivning/behandling og erstatter den ikke
- Det er som udgangspunkt altid psykologen og medarbejderen, der sammen beslutter, hvorvidt/hvornår lederen skal inviteres til en trepårtssamtale. Lederen er velkommen til at gøre medarbejderen opmærksom på tilbuddet og informere om sin villighed i forhold til at deltage og bidrage, men det er medarbejderen, der i samråd med psykologen inviterer lederen
- I nogle tilfælde er Trepårtssamtalen imidlertid et *obligatorisk* element i arbejdspladsens tilbud om psykologisk rådgivning til medarbejderne. Under særlige omstændigheder har psykologen og medarbejderen dog mulighed for at frabede sig samtalen, hvis dette skønnes til klientens bedste
- Hvis psykologen eller medarbejderen ønsker at frabede sig Trepårtssamtalen, kontakter psykologen den netværksansvarlige psykolog i Falck Healthcare. Den netværksansvarlige psykolog kontakter herefter arbejdspladsen for at aftale det videre forløb



- Er der en god balance mellem medarbejderens opgaver, kompetencer, ansvar og vilkår?
- Hvad er de mest kritiske faktorer for medarbejderens trivsel på arbejdspladsen? Hvordan kan disse vedligeholdes/justeres?
- Hvad skal lederen være opmærksom på i forhold til rammesætningen af medarbejderens fremtidige opgaver?
- Hvordan kan lederen bedst støtte op om medarbejderen?
- Hvad kan medarbejderen selv gøre for at tage ansvar for sin situation fremadrettet?
- Hvornår afholder lederen og medarbejderen opfølgende samtaler?

Hvis medarbejderen har været sygemeldt:

- Hvorledes skal medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen praktisk foregå? Hvilke arbejdstider og -opgaver vil være hensigtsmæssige i starten?
- Hvordan skal medarbejderens tilbagevenden håndteres i forhold til de øvrige kolleger – hvad skal meldes ud?



Rollen som leder i en Trepårtssamtale indebærer primært:

- At lade medarbejderen og psykologen tage initiativ til invitation til og dagsordenen for samtalen
- At lytte til medarbejderen og vedkommendes idéer og ønsker til sin arbejdssituation og arbejdspladsen
- At spørge til, hvad du som leder og hvad arbejdspladsen kan gøre for bedst muligt at støtte op om den fremadrettede trivsel og udvikling?
- At spørge til, hvordan du som leder kan støtte medarbejderen i selv at tage ansvar for sin arbejdssituation
- At tænke opgaver, praktiske tiltag og kolleger ind i samtalen med blik for, hvordan disse elementer kan støtte op om medarbejderens fremadrettede trivsel
- At forklare og tydeliggøre, hvad det er muligt at justere, ændre og have indflydelse på i hverdagen og på arbejdspladsen – og hvad der er ufravigelige vilkår

# Hvad indebærer din rolle som leder ikke?

Din rolle som leder i Trepårtssamtalen indebærer *ikke* at:

- Vurdere medarbejderen eller bruge samtalelementer som led i en løbende performance rating
- Forklare eller forsvare dine egne eller arbejdspladsens prioriteringer, handlinger eller intentioner
- Påtage dig hele ansvaret for medarbejderens trivsel og udvikling eller løse alle medarbejderens udfordringer
- Have øvrige dagsordner eller emner, du gerne vil tage op i samme samtale
- Pålægge skyld hos dig selv, medarbejderen, kolleger eller andre aktører

Trepartssamtalen er en mulighed for at:

- Lære om den enkelte medarbejders styrker, udfordringer og udviklingsmuligheder
- Få indsigt i generelle trivselsfaktorer, der også kan være relevante for virksomhedens øvrige medarbejdere
- Få feedback på din ledelsesstil; hvad virker godt, og hvad virker mindre hensigtsmæssigt?
- Øve dig i at lytte og stille spørgsmål til medarbejderen – og psykologen





- Indkalde til et opfølgende møde senest en måned efter Trepårtssamtalen. Her gennemgås handlingsplanen/den skriftlige aftale, og det drøftes, hvilken effekt de aftalte tiltag har haft, hvordan det går med medarbejderen og vedkommendes fokuspunkter, samt hvilke tiltag der skal fastholdes og/eller justeres fra lederens og arbejdspladsens side
- At inddrage medarbejderens kolleger, dine egne kolleger og din egen leder, hvor det er relevant og aftalt med medarbejderen – med det mål at øge den generelle trivsel på arbejdspladsen
- Ved sygemelding: At følge op på og løbende evaluere planen for optrapning af arbejdstid og opgaver sammen med medarbejderen

# Hvornår er Trepartssamtalen *ikke* velegnet?



Der kan være mange forskellige grunde til, at en Trepartssamtale ikke er det rette valg i situationen. Her følger en række eksempler:

- Når der er en fastlåst konflikt mellem medarbejder og leder
- Når medarbejderen føler sig chikaneret og/eller mobbet, mens lederen/arbejdspladsen føler sig uretmæssigt beskyldt for chikane
- Når lederen/arbejdspladsen insisterer på at få private detaljer fra sygdomsforløbet/samtaleforløbet som en forudsætning for at tilbyde psykologhjælp
- Når medarbejder og leder har meget forskellige forventninger og/eller dagsordener til Trepartssamtalen
- Når lederen ikke kan tilbyde mere hjælp og/eller fleksibilitet i forhold til medarbejderens arbejdssituation eller tilbagevendelsesplan
- Når medarbejderen og/eller lederen allerede har besluttet, at ansættelsesforholdet skal ophøre



---

**Falck**

---

**Healthcare**