



Trepartssamtale - information til medarbejderen



Falck

Healthcare



Formål med Trepartssamtalen (1)

Trepartssamtalen er en samtale mellem dig som medarbejder, din nærmeste leder og den psykolog, du har haft et samtaleforløb med. Trepartssamtalen sætter scenen for en drøftelse af, hvordan du, din leder og din arbejdsplads sammen kan sikre dig en tilpas struktureret og god arbejdshverdag.

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

Formålet med Trepartssamtalen er derfor dobbelt:

- At hjælpe dig med at skabe en dagligdag på arbejdet, hvor der støttes op om din trivsel og ønskede udvikling
- At hjælpe arbejdspladsen - og herunder din leder - med at tage hånd om eventuelle arbejdsrelaterede og organisatoriske elementer, der kan sikre din trivsel



Hvad er en Treparsamtale ikke?

- Treparsamtalen er *ikke* en tilbageskuende anledning til at indvie din leder i detaljer fra samtaleforløbet. I forbindelse med en eventuel sygemelding er du ikke forpligtet til at fortælle, hvad du fejler eller har fejlet
- Treparsamtalen omhandler *ikke* dit privatliv eller øvrige forhold uden for arbejdspladsen – med mindre du selv mener, at disse har så stor betydning for din trivsel på arbejdspladsen, at det er relevant at inddrage dem
- Treparsamtalen er *ikke* en behandlingssamtale, men en konstruktiv dialog om din arbejdsdag og dit arbejdsmiljø
- Treparsamtalen er frem for alt *ikke* en afviklings- eller afskedigelsessamtale

Vilkår for Trepårtssamtalen (1)



- Deltagere i samtalen er dig, din nærmeste leder og psykologen
- Samtalen afholdes i psykologens praksis
- Du inviterer lederen til et tidspunkt, som er afstemt imellem dig og psykologen. Du og psykologen finder gerne flere tidspunkter, som lederen kan vælge imellem
- Psykologen og du 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 dine opgaver, kompetencer, ansvar og vilkår?
- Hvad er de mest kritiske faktorer for din trivsel på arbejdspladsen? Hvordan kan disse vedligeholdes/justeres?
- Hvad skal din leder være opmærksom på i forhold til rammesætningen af dine fremtidige opgaver?
- Hvordan kan din leder bedst støtte op om dig?
- Hvad kan du selv gøre for at tage ansvar for din situation fremadrettet?
- Hvornår afholder du og din leder opfølgende samtaler?

Hvis du har været sygemeldt:

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



Din rolle i en Trepårtssamtale indebærer primært:

- I samarbejde med psykologen at finde ud af, om og i givet fald hvornår i samtaleforløbet det vil være hensigtsmæssigt at afholde Trepårtssamtalen
- I samarbejde med psykologen at finde et eller flere tidspunkter og invitere din leder til samtalen
- I samarbejde med psykologen at udarbejde en dagsorden til samtalen og sende denne til din leder i god tid før samtalen
- At lade psykologen sætte rammerne for samtalen og den konstruktive dialog
- At give klart og tydeligt udtryk for dine bekymringer, idéer og ønsker til arbejdssituationen og arbejdspladsen
- At lytte til din leders input i forhold til, hvad det er muligt at justere, ændre og have indflydelse på i hverdagen og på arbejdspladsen – og hvad der er ufravigelige vilkår

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