

# Vær forberedt til omsorgssamtalen med din leder

- Tips og råd

Mobning  
Stress ?..  
Skader  
Ondt i ryggen



i-bar.dk





Dansk Industri  
www.di.dk  
Tlf. 3377 3377



CO-industri  
www.co-industri.dk  
Tlf. 3363 8000

**LEDERNE**

Lederne  
www.lederne.dk  
Tlf. 3283 3283



**i-bar.dk**

Lommebogen er udarbejdet af Cabi for Industriens Branchearbejdsmiljøråd, der er det fælles arbejdsmiljøforum for arbejdsmarkedets parter indenfor industrien.

Indholdet er udtryk for parternes fælles holdning til emnet.

Lommebogen og andre udgivelser i regi af Industriens Branchearbejdsmiljøråd findes også i elektronisk form på hjemmesiden [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk).

Alle aktuelle udgivelser fra Industriens Branchearbejdsmiljøråd kan fås ved henvendelse til organisationerne eller downloades fra [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk).

Layout, produktion og tryk: Campfire & Co  
Oplag: 2.000 eksemplarer · Udgivelsesmåned: Januar 2016  
ISBN 978-87-93174-41-2

# En omsorgssamtale handler, som navnet siger, om omsorg

**Deltagerne i samtalen er dig, din leder og evt. en bisidder. Omsorgssamtalen er vigtig, for at du og din leder får talt sammen om det, der er på spil. Det er en del af at bevare et godt arbejdsmiljø.**

Typisk tager lederen initiativet til samtalen. Men du har et medansvar for at få talt om det, der er på spil, så du kan også selv tage affære, fx hvis du mærker, at du ikke trives.

I denne lommebog får du gode råd og konkrete tips til, hvad du kan gøre for at få det bedste ud af samtalen.

Det gør ondt,  
når jeg løfter!

Jeg føler,  
jeg mister  
overblikket

## Jo før jo bedre

Få talt med din leder, så snart du oplever et problem.

Side 6-11



Jamen,  
så har vi  
aftalt, at...

## Under samtalen

Sådan foregår samtalen.

Side 18-21



Bum bum  
Hvordan er  
min situation?

## Før samtalen

Sådan forbereder du dig til samtalen med din leder.

Side 12-17



## Efter samtalen

Det kan du gøre efter samtalen.

Side 22-25



# Jo før jo bedre

**Det gør ondt,  
når jeg løfter!**

**Jeg føler,  
jeg mister  
overblikket**



*”Der skal mod til at stå ved det, når man har brug for hjælp, for ingen har lyst til at virke svag. Men det er nødvendigt at gøre det. Tøsedrengen er ham, der bare lader stå til!”*

Direktør i mindre virksomhed

**Gør det ondt, når du skal klare arbejdsopgaverne? Eller er der andet, der trykker? Uanset årsagen er det en god idé at tage fat i din leder.**

Jo før du får talt med din leder om, hvordan det går, og hvad det betyder for dit arbejde – jo bedre kan han eller hun hjælpe dig.

Det er i et åbent samarbejde mellem dig og din leder, at I bedst når frem til de gode løsninger.



## Tjekliste: Bed din leder om en omsorgssamtale, hvis fx...

1. Du mister overblikket eller ikke kan koncentrere dig om dine opgaver på grund af stress, problemer i familien eller andet.
2. Du bliver ramt af sygdom, som går ud over dit arbejde.
3. Det gør ondt, når du skal klare dine arbejdsopgaver.
4. Du i det hele taget ikke trives i dit arbejde for tiden.

Lyt og mærk også efter, om der er andre tegn på, at det halter med din trivsel eller arbejdsmiljøet. Er der det, så tag medansvar, og bed din leder om en samtale!



## Fakta: Op og i gang eller hjem under dynen?

- Ikke al sygdom kræver, at du lægger dig hjem under dynen – du har ofte godt af at holde dig i gang.
- Jo tidligere du får en dialog med din leder om, hvad situationen kræver – jo større chance er der for at undgå eller begrænse en sygemelding.
- I nogle tilfælde er nedsat tid eller delvis raskmelding bedre end en sygemelding på fuld tid.
- Jo længere tid du er sygemeldt – jo sværere bliver det at komme tilbage til jobbet.

*”Min chef havde ikke en chance for at forstå det, hvis ikke jeg lagde kortene på bordet. Jeg var rædselsslagen, for jeg plejer at kunne klare det hele. Og lidt til. Men sikke en lettelse – jeg er her jo endnu!”*

Medarbejder med svær depression.



## Råd nr. 1: Vær modig og ærlig

Hvis du ikke fortæller, hvad der er på spil for dig, som går ud over dit arbejde, så finder I ikke de løsninger, der virker!

## Eksempler: Vær ærlig og konkret!

### • Når du føler dig psykisk udmattet

Sig ikke kun: Jeg har det skidt.

Sig fx: Jeg har det psykisk skidt, og det gør mig meget træt. Jeg kan ikke klare en hel arbejdsdag, og jeg mister overblik. Men jeg kan godt udføre nogle opgaver, hvis en anden fører an.

### • Når du føler dig fysisk slidt

Sig ikke kun: Det gør ondt.

Sig fx: Jeg får ondt, når jeg står ved pressemaskinen, fordi jeg hele tiden skal bukke mig. Måske kan jeg bedre passe stansemaskinen, fordi jeg kan bevæge mig lidt anderledes der.

Det gør ondt, når jeg løfter!

Jeg føler, jeg mister overblikket



# Før samtalen



**Hvilke løsninger kan du se for dig på de problemer, der lige nu går ud over dit arbejde? Hvad bekymrer dig mest ved situationen? Og hvad er det vigtigste at få talt med din leder om?**

Det er spørgsmål som disse, du med fordel kan stille dig selv inden samtalen.

Din leder vil have forberedt sig til samtalen, og du giver dig selv de bedste odds for at få det bedste ud af samtalen, hvis du gør det samme.

*"Jeg er godt klar over, at hun ikke er tankelæser, så jeg havde skrevet tre ting ned, som vi bare skulle have talt om: at jeg ikke kan starte på fuld tid, at jeg stadig skal træne ryggen hver dag, og at jeg simpelthen ikke kan holde til at stå på det hårde gulv."*

Produktionsmedarbejder på vej tilbage i job efter fire måneders sygemelding med diskusprolaps

# Det taler man om til en omsorgssamtale

Når du skal forberede dig til en omsorgssamtale, så gå ud fra, at du og din leder har en fælles interesse: at finde løsninger, der både sikrer et godt arbejdsmiljø og lader dig passe dit job bedst muligt.



## Råd nr. 2: Forbered dig sammen med andre

Overvej, om du har brug for at tale situationen igennem med nogen. Fx din tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, som kender virksomhedens politik og praksis på området. Tænk også over, om du skal have talt med din læge før samtalen.

I samtalen vil din leder højst sandsynligt komme ind på nogle af disse spørgsmål – overvej dine svar på forhånd.

### 1. Hvis du er sygemeldt

- Er der noget på arbejdspladsen, der er årsag til fraværet?
- Hvornår tænker du, at du kan komme tilbage i arbejde?
- Er der noget, virksomheden kan gøre for at hjælpe?
- Skal der ske ændringer i dit arbejde?
- Hvad kan du selv gøre for at få det bedre?

### 2. Hvis du ikke er sygemeldt

- Hvad er det, der gør, at du ikke trives?
- Hvad betyder din mistriivsel for arbejdet?
- Hvad kan du selv gøre for at ændre på det?
- Hvad tænker du, at virksomheden kan hjælpe med?





## Tjekliste: Punkter til din forberedelse

Tænk inden samtalen over disse spørgsmål og skriv de vigtigste ting ned:

1. Hvad vil du gerne have ud af samtalen?
2. Hvilke muligheder er der i virksomheden, som kan være relevante for din situation? Fx en fraværspolitik eller en trivselspolitik?
3. Er der funktioner, du har særlige problemer med? Fx løft, opgaver med højt tempo eller andet.
4. Hvilke idéer har du selv til løsninger?
5. Hvad skal din leder vide, hvis han eller hun skal kunne hjælpe dig?
6. Hvad er det allervigtigste, du skal have fortalt din leder?



## Råd nr. 3: Husk, at samtalen handler om omsorg

Det hedder en omsorgssamtale, fordi formålet er, at I sammen drager omsorg for din trivsel, din værdi for virksomheden og for dit job. Det har både lederen og du et ansvar for.



# Under samtalen

Jamen,  
så har vi  
aftalt, at...



## Omsorgssamtalens typiske faser

Ingen samtaler er ens, men forløber forskelligt alt afhængig af formålet og den konkrete situation. Måske har du ikke bare en, men flere samtaler med din leder. Så vil den første samtale heller ikke være magen til den sidste.

### Typisk kan du forvente, at en omsorgssamtale rummer tre faser:

- 1. En indledende fase**, hvor din leder ridser op, hvad formålet er med samtalen, og hvad der skal komme ud af den. Hvis du har bedt om samtalen, vil din leder typisk opfordre dig til at fortælle, hvad anledningen er.
- 2. En undersøgende fase**, hvor din leder stiller dig nogle spørgsmål, så I begge to kan blive klogere på problemer og løsninger. Der kan også være spørgsmål, du skal have stillet. I denne fase får I vendt og drejet mulighederne, og du skal have sagt det, der er vigtig for dig.
- 3. En afrundende fase**, hvor din leder ridser op, hvad I har talt om, og hvor I får lavet aftaler om, hvad der skal ske, samt hvem der gør hvad og hvornår. Sørg for at få jeres aftaler på skrift – både så I begge kan huske dem, og så det bliver tydeligt, om I har samme forståelse af aftalerne.



## Fakta: Hvad skal du fortælle om sygdom?

Ifølge Lov om helbredsoplysninger må din leder ikke spørge dig, hvad du fejler. Det er altså op til dig at overveje, om du ønsker at fortælle det eller ej.

Din leder må gerne spørge om fx:

- Hvor længe du forventer, at sygdommen vil vare.
- Hvilke funktioner der er påvirket af sygdommen.
- Om der er faktorer på arbejdspladsen, som er skyld i fraværet eller din mistroivsel.
- Hvad virksomheden eller du selv kan gøre for, at du hurtigere og bedre kan komme tilbage.



## Råd nr. 4: Vær forberedt på følelser

Omsorgssamtalen kan være svær for både dig og din leder. Det kan godt blive følsomt, for typisk handler samtalen om noget, som er trist, gør ondt, eller som du måske er bange for. Hvis du bliver ked af det, vred eller urolig, så vær ærlig om, at det er sådan, du har det. Det er helt naturligt.



## Fakta: Bisidder med til samtalen?

Mange overenskomster, lokalaftaler eller personalepolitikker giver dig ret til at have en bisidder med til en samtale med ledelsen. Bisidderen er en person, som fx kan hjælpe dig med at huske, hvad der bliver sagt, og støtte dig før, under og efter samtalen. Det kan være din tillidsrepræsentant, din arbejdsmiljørepræsentant eller en anden efter dit valg.

# Efter samtalen



Når samtalen er forbi, er du måske bare lettet. Men det kan også være, at du bliver i tvivl, om du og din leder nu også har valgt den rette løsning. Måske melder der sig nye spørgsmål, eller du skal i gang med det, I har aftalt.



## Tjekliste: Efter omsorgssamtalen

1. Skal du med det samme i gang med at handle på nogle af de aftaler, I har lavet?
2. Skal du tilbage til din leder med nye spørgsmål?
3. Har du brug for en snak med din partner, en god ven, et familiemedlem eller en helt fjerde, som du kan vende situationen med?
4. Skal du lave en aftale med din tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant for at følge op på samtalen?
5. Skal du have talt med din læge om de aftaler, du og din leder har lavet?



*”Jeg skulle godt nok mande mig op, inden jeg bankede på døren. Det var ikke nemt for mig at skulle fortælle, at min kones sygdomsforløb endte med stress, skilsmisse og søvnløse nætter. Hvad skulle min chef egentlig tage sig af det for? Men vi fik lavet en aftale om, at jeg i en periode kunne delvis sygemelde mig, mens jeg passede min psykolog. Jeg kan ikke sætte ord på, hvor lettet jeg var, da jeg gik ud fra den samtale. Jeg fik tid til at komme til hægterne, og samtidig kunne jeg blive i jobbet.”*

Funktionær i større industrivirksomhed





**i-bar.dk**