

TR som bisidder - sanktioner

Hvornår afholdes tjenstlige samtaler?

Hvis der er forhold,
ledelsen ønsker rettet
op på

Mulighed for at afklare
faktiske
omstændigheder

Opsigelser

TR som bisidder

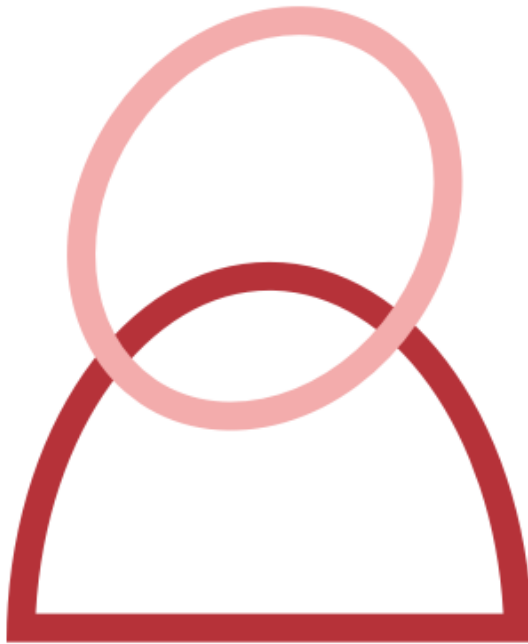
Kollegaen vælger selv sin bisidder

TR bør tilbyde sig som bisidder for medlemmer

Hvad med ikke medlemmer

Bisidder eller part i en forhandling

Inden den tjenstlige samtale - hold et møde med kollegaen



- Hvad er på dagsordenen (tid til at forberede sig)
- Hvad er fakta
- Er kollegaen helt eller delvist enig med ledelsen
- Hvad kan konsekvenserne blive
- Hvordan foregår sådan en samtale
- Hvem fører ordet
- Skal sekretariatet kontaktes?

Indkaldelse til tjenstlig samtale

Du indkaldes hermed til tjenstlig samtale tirsdag den 25. april kl. 13 på mit kontor.

Dagsorden:

- Din adfærd
- Timesedler

Du har ret til at tage en bisidder med til mødet.

Ved mødet deltager personalejurist Knud Kallesen, afdelingsleder Mona Markusen og jeg.

Skoleleder

Vivi Virén

Indkaldelse til tjenstlig samtale

Du indkaldes hermed til tjenstlig samtale tirsdag den 25. april kl. 13 på mit kontor.

Dagsorden:

- Din adfærd

Vi er fra en af dine kollegaer blevet oplyst om adfærd fra din side, hvor din kollega har oplevet sig udsat for mobning eller anden nedværdigende adfærd på arbejdet. Notat herom er vedlagt.

- Timesedler

Manglende aflevering af timesedler for ugerne 1, 7, 10 og 11 2023. Mona har instrueret dig i proceduren ved samtaler henholdsvis 13. december 2022, 3. februar 2023 og 20. februar 2023. Timesedlerne er fortsat ikke afleveret, hvilket påvirker planlægningen negativt. Notat herom er vedlagt.

Du har ret til at tage en bisidder med til mødet.

Ved mødet skal vi afdække de nærmere omstændigheder og du gives mulighed for at redegøre for din opfattelse af punkterne.

Jeg vil præcisere hvilke forventninger der er til medarbejdere og du skal være opmærksom på, at der kan være ansættelsesretlige konsekvenser.

Ved mødet deltager personalejurist Knud Kallesen, afdelingsleder Mona Markusen og jeg.

Skoleleder

Vivi Virén

Den tjenstlige samtale - under samtalen



Sæt dig fysisk
ved siden af
kollegaen



Ro og fokus



Hjælp med at
få sagt det I
har aftalt



Brug pauser
aktivt



Tag noter - konklusioner,
hovedpointer, aftaler.

Efter samtalen

- Gennemgå referatet med kollegaen
- Hjælp med at få formuleret bemærkninger eller kollegaens synspunkter, hvis kollegaen ikke er enig med ledelsen
- Er referatet klart og til at forstå?
- Hvilke konsekvenser er der, hvis ledelsens retningslinjer ikke bliver efterlevet?
- Hvad sker der nu?



Bisidder - hvad er din rolle

Det er ikke din samtale

Støt kollegaen

Hold orden

Saml op

Fastholde ledelsen på aftalte procedurer

Bidrage til rolige arbejdsforhold

Søg rådgivning hos sekretariatet

Hvad kan en tjenstlig samtale resultere i?

- Bortvisning (høringsskrivelse)
- Afskedigelse (høringsskrivelse)
- Advarsel (høringsskrivelse)
- Påtale
- Fastsættelse af opfølgningssamtale
- Referat af samtalen uden konsekvenser



Opmærksomhedspunkter

Ledelsens sanktion skal være **proportionel** med forseelsen

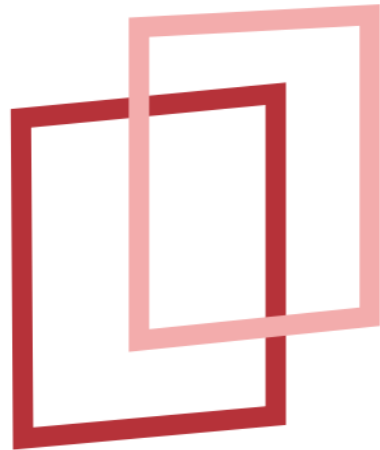
Ledelsen må ikke inddrage **usaglige** kriterier

Ledelsen skal sørge for, at sagen er ordentligt belyst og der er **klarhed** over de faktiske omstændigheder

Det lige skal behandles **lige**



Pjece



Tag et formøde

Fire ører hører bedre end to

Tænk før du taler - tag en pause

Ved mødets slutning - hvad sker der nu?

Den tjenstlige samtale - live

Jørgen Degn og tidsregistreringen

Årsager til opsigelse

”Der må ikke finde vilkårlighed sted”
– hvad betyder det?

Afskedigelsen kan være rimeligt begrundet i
arbejdspladsens forhold (arbejdsømangel)

Afskedigelsen kan være rimeligt begrundet i lærerens
forhold

**Hvordan kan man som TR arbejde for at undgå
opsigelser?**



Dine roller som TR i forbindelse med afskedigelser

Samarbejdssystemet

Overvej at sige nej til at deltage i fastsættelse af afskedigelseskriterier i SU/MED

Tal kompetenceudvikling frem for afskedigelse

Individuelt niveau

Individuel støtte til kollega(er)

Bisidder ved samtale

Sparringspartner

Bindeled til forbundet - TR bliver hørt om afskedigelsen



Samarbejdssystemet fortsat **Personalepolitik og retningslinjer**

Hvilke personalepolitikker og retningslinjer har I?

Kan TR påvirke retningslinjer ved kollegaers sygdom?

Kan TR påvirke om man efteruddanner og kompetenceudvikler?

Kriterier for udvælgelse ved arbejdsmangel – er det altid en god ide, at aftale dem? Hvorfor ikke?

Forløbet ved en opsigelse

- Varsling af opsigelse
- Høringsperiode
- Afgørelse om opsigelse

Ved usaglig opsigelse

- Lokalforhandling (aftale eller uenighedsreferat)
- Yderligere forhandling (MEDST – aftale eller uenighedsreferat)
- Faglig voldgift
- (Ligebehandlingsnævnet)

TR sparrer med sekretariatet under opsigelsesforløbet



Spørgsmål?

