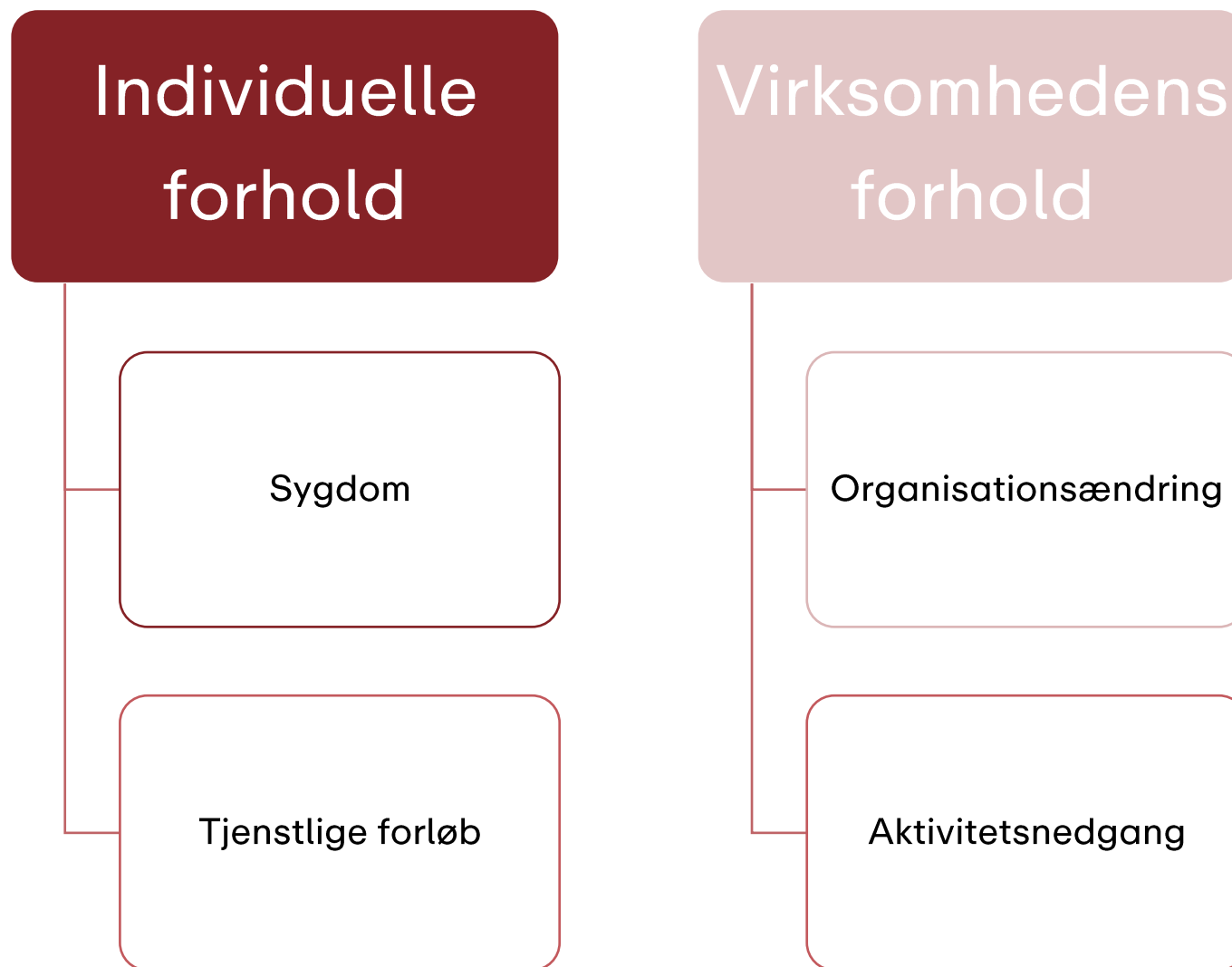


# TR som bisidder – tjenstlige forløb og opsigelser

# Vi skal tale om:

- Hvad er tjenstlige forløb og sanktionsmulighederne?
- Hvad er TRs rolle i tjenstlige forløb?
- Hvornår kan sygdom være anledning til noget tjenstligt eller opsigelse?
- Hvornår overtager sekretariatet en sag?

# Vi starter ved slutningen – årsager til opsigelse



# Grundlag for at indlede tjenstlige forløb

- Brud på retningslinjer/personalepolitikker
- Kommer for sent
- Manglende evne til at udføre sine opgaver
- Samarbejdsvanskeligheder
- Sprogbrug
- Manglende respekt for ledelsesretten
- Illoyalitet
- Misbrug
- Unødigt magtanvendelse eller strafbare forhold
- Flere årsager?

# Sygdom er ikke tjenstligt, men...

## **Ustabilt fremmøde:**

Når en kollega har mange sygeperioder...

## **Manglende udsigt til tilbagevenden:**

Ved langvarig sygdom...

## Tjenstlig samtale

Du indkaldes herved til tjenstlig samtale den 25. november 2019 kl. 12.30 i lokale

Baggrund for indkaldelsen er, manglende samarbejdsvilje i forhold til samarbejde med kollega.

Dagsorden for mødet er:

1. Drøftelse af dit samarbejde med kollega
2. Overholdelse af tidligere påtalte aftaler om samarbejde
3. Afklaring af fremtidig ansættelse – evt. skriftlig advarsel
4. Evt.

Der er vedlagt notat om

**Begrundelse for indkaldelse til samtalen:** Begrundelsen for samtalen er dit høje sygefravær, som har et omfang og hyppighed der påvirker driften negativt. Sygdomsperioden, et år tilbage, fra november 2020 – november 2021 er på 152 dage og den nuværende periode er på 61 dage.

**Medarbejderens bemærkninger:** Ingen bemærkninger.

**Konsekvenser:** indstillet til afskedigelse.

Begrundelsen for samtalen er dit høje sygefravær, som har et omfang og hyppighed der påvirker driften negativt.

Du opfordres til at tage en bisidder med, f.eks. din tillidsrepræsentant eller en anden person efter eget valg.

Du skal samtidig være opmærksom på at samtalen kan have ansættelsesretlige konsekvenser for dig.

- Kompetenceoverskridelser
- Lydighedsnægtelse
- Manglende respekt for ledelsesretten

Nedvurdering af kolleger og institution  
Nedvurdering af andres arbejdsindsats  
Nedvurdering af andre på grund af alder  
Væsentlig illoyalitet over for arbejdspladsens formelle samarbejdsstrukturer.  
Du er velkommen til at medbringe en bisidder.  
Den tjenstlige samtale forventes at munde ud i en skriftlig advarsel



# Hvorfor afholdes tjenstlige samtaler?

Mulighed for at afklare faktiske omstændigheder

Kan resultere i at samtalen afsluttes uden en konsekvens



Hvis der er forhold, ledelsen ønsker rettet op på

Aftale om opfølgning

Tildeling af sanktion



Opsigelse

# Sygesamtale/tjenstlig samtale - to forskellige samtaler

## **Sygesamtale:**

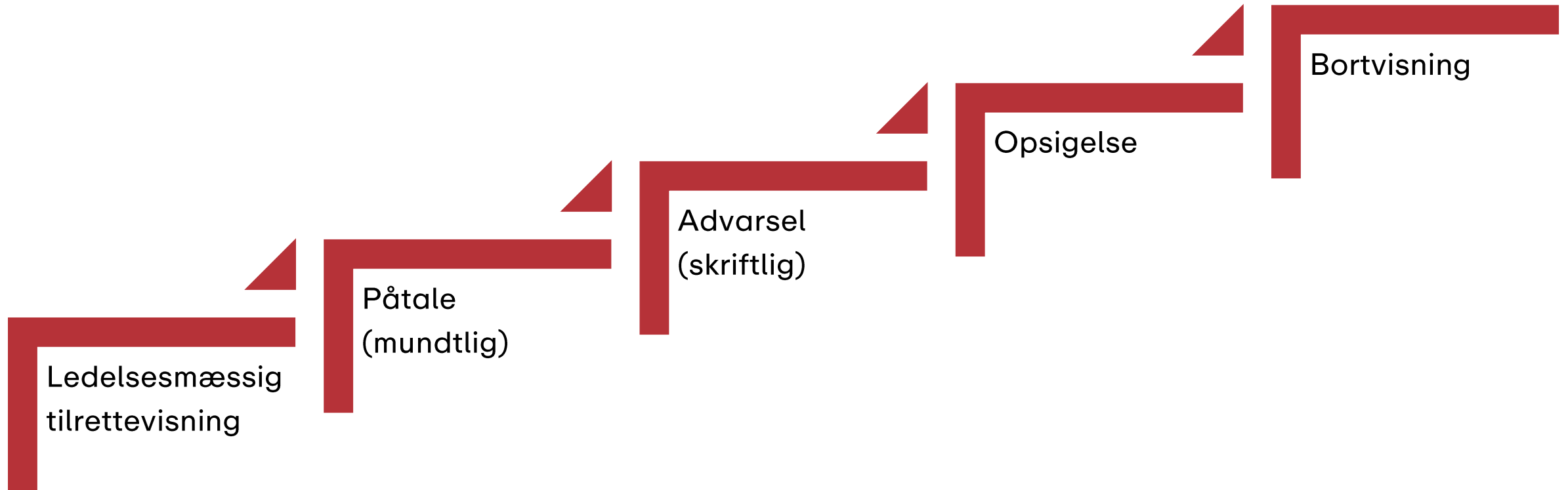
Hvordan kan man hjælpe

## **Tjenstlig samtale:**

Når lederen mener, at der skal reageres

(Tjenstlig samtale om sygdom)

# Sanktioner



# 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**



# Bisidderrollen for både sygdomsforløb og tjenstlige forløb

Kollegaen vælger selv sin bisidder

TR bør tilbyde sig som bisidder for medlemmer

Hvad med ikke-medlemmer?

Bisidder eller part i en forhandling

# Bisidderrollen fortsat

Det er ikke din samtale

Støt kollegaen

Hold orden

Saml op

Fastholde ledelsen på aftalte procedurer

Bidrage til rolige arbejdsforhold

Søg rådgivning hos sekretariatet

## 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.*

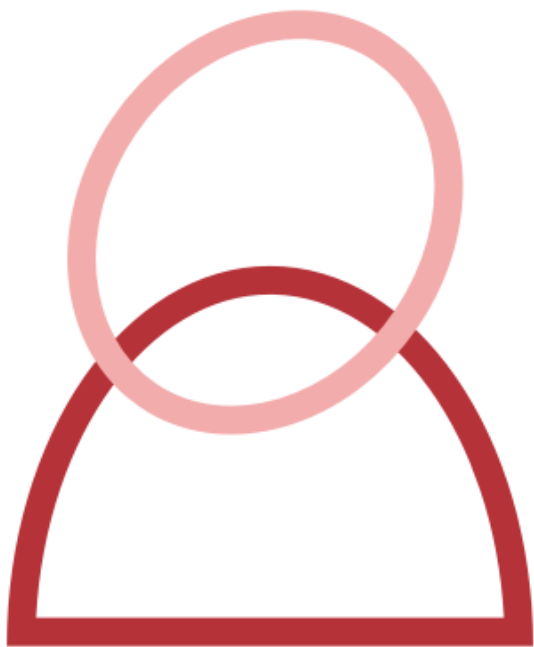
*Jeg vil præcisere hvilke forventninger der er til medarbejdere og du skal være opmærksom på, at der kan være ansættelsesretlige konsekvenser.*

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

Skoleleder

Vivi Virén

# Inden den tjenstlige samtale – tal med kollegaen



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

# 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

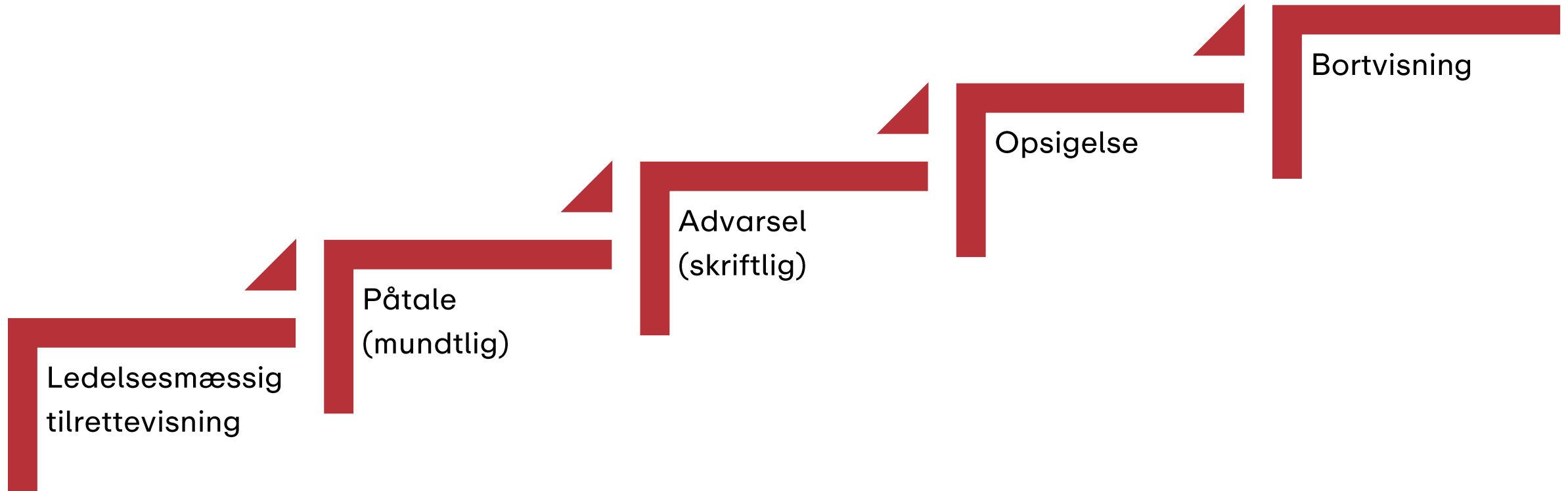
- Gennemgå referatet med kollegaen
- Hjælp med at få formuleret bemærkninger eller kollegaens synspunkter, hvis kollegaen ikke er enig med ledelsen.  
(referatet afspejler hvad der skete til samtalen, det er ikke meningen at man skal tilføje nye argumenter)
- Er referatet klart og til at forstå?
- Hvilke konsekvenser er der, hvis ledelsens retningslinjer ikke bliver efterlevet?
- Hvad sker der nu?



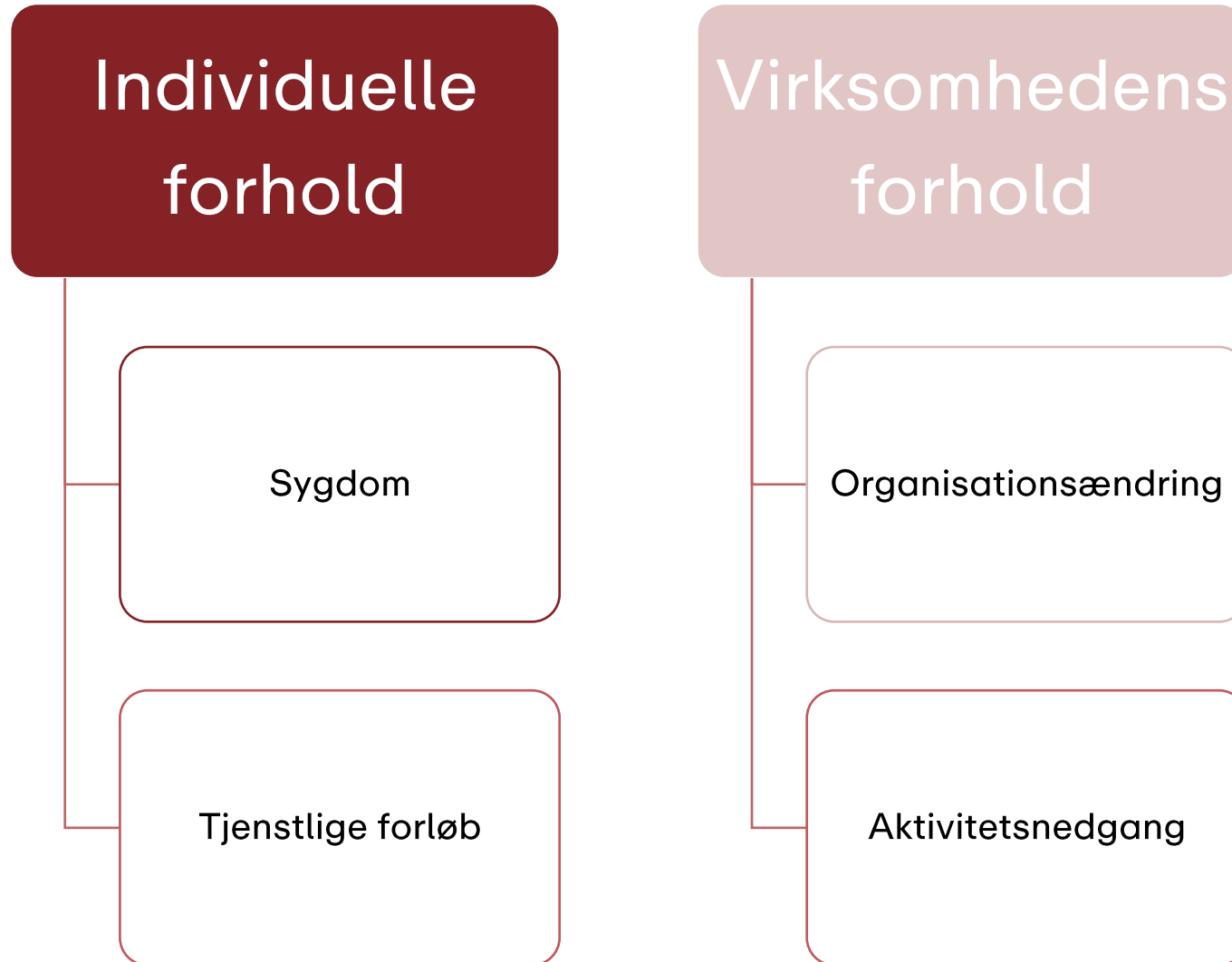
# Den tjenstlige samtale - live

Jørgen Degn og tidsregistreringen

# Sanktioner



# Årsager til opsigelse



Baggrunden for vores indstilling er, at dit sygefravær siden den 26. juni 2017, sammenholdt med usikkerheden omkring hvornår du forventes at kunne genoptage dit arbejde fuldt ud (12 timer ugentligt i fleksjob), nu udgør et driftsmæssigt problem for skolen.

Baggrunden for den påtænkte opsigelse er,

- Tilsidesættelse af gældende kommandoveje
- Mangelfuld journalføring
- Mangelfuld orientering af ledelsen i forbindelse
- Manglende loyalitet over for ledelsen
- Upassende anklager mod samarbejdspartnere

Ovenstående kritikpunkter blev gennemgået med eksempler. Referat fra den tjenslige samtale er vedlagt denne partshøring. Af referatet fremgår også dine bemærkninger til kritikpunkterne.

Efter ledelsens vurdering

- misligholder du dine arbejds- og loyalitetsforpligtelser
- din opgaveløsning anses at være mangelfuld
- du udviser manglende samarbejdsvilje
- du overtræder dine beføjelser

# Årsager til opsigelse

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

Afskedigelsen kan være rimeligt begrundet i  
arbejdspladsens forhold

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 til sekretariatet

- Bindeled til forbundet - TR bliver hørt om afskedigelsen
- Ring altid ved større afskedigelsesbehov



# Forløbet ved en opsigelse

- Varsling af opsigelse
- Høringsperiode (kommunalt)
- Afgørelse om opsigelse

Ved usaglig opsigelse:

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

**TR og sekretariatet afklarer baggrunden for opsigelsen**



# Spørgsmål?

