

AFSKEDIGELSER

– det skal du gøre som tillidsrepræsentant



INDHOLD**3 Afskedigelser**

- hvordan håndterer du dem

4 Tillidsrepræsentantens rolle**5 Sådan behandler DM en afskedigelsessag**

- Særligt for det offentlige

6 Afskedigelsestyper

- Arbejdsgivers forhold
- Medarbejderens forhold

7 Afskedigelser i det offentlige

- Processer op til afskedigelser
- begrundet i virksomhedens forhold

Forløbet før afskedigelsen

- Mulig samtale med ledelsen
- Partshøring
- Når høringssvaret skal skrives

Afskedigelsesprocessen

- Opsigelsesvarsel
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Orientering
- Grupper med særlig beskyttelse
- Ferie i opsigelsesperioden
- Forhandlingsmulighed efter overenskomsten
- Urimelig afskedigelse

Tjenestemænd

- Opsigelsesvarsel
- Høring
- Særlige regler
- DM's muligheder for forhandling

Tjenestemandslignende ansatte

- Opsigelsesvarsel
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Høring
- DM's muligheder for forhandling
- Særlige regler

12 Afskedigelser i det private

- Forhandlingen
- Forhandlingsmulighed efter overenskomsten
- Urimelig afskedigelse
- Regler for varsling og ferie
- Grupper med særlig beskyttelse

14 Forhold under afskedigelsen

- Suspension
- Fritstilling
- Bortvisning
- Fratrædelsesaftale

16 Masseafskedigelser

- Det gør DM

17 Efter afskedigelsen**– Hvordan kommer I videre?**

- Når det gør ondt
- Næste gang skal det være anderledes
- Lønforhandling

18 I gang igen – brug DM

- Karriererådgivning
- Coaching
- Outplacement
- Cv- og ansøgningstjek
- Netværk
- Inspiration og værktøj
- Kurser
- Workshoper for ledige

20 Førstehjælp ved fyringer:

- Gode råd fra en erhvervspsykolog

23 A-kassen**23 Pension****24 Brug DM**

Afskedigelser – hvordan håndterer du dem?

Der findes i overenskomster og i funktionærloven generelle regler for, hvordan afskedigelser skal håndteres. Men der findes ingen regler for, hvordan tillidsrepræsentanten håndterer den svære situation, det er, at være bisidder ved afskedigelser, at indgå aftaler om fratræden samt at tackle den efterfølgende uro og frustration blandt kollegerne.

En konstruktiv måde at tackle afskedigelser på er at forhandle nogle gode aftaler for de afskedigede, før afskedigelserne finder sted, og efter at beslutningen er truffet.

Du kan fx lave aftaler, så du ved, at de afskedigede bliver grebet, når de går ud ad døren. Jo tungere og dårligere forberedt afskedigelses-situationen og de tilbud, man giver til den afskedigede er, jo sværere vil det som regel også være for tillidsrepræsentanten.

En "ordentlig" afskedigelse handler ikke kun om, at lovgivningen bliver fulgt. Man kan også lave lokale aftaler om, at man fx altid afskediger først på ugen, så der er plads til, at den afskedigede kan møde op på arbejde i dagene efter og vænne sig til tanken om at tage afsked. Og det kan handle om noget helt konkret, som fx en aftale om genplaceringsforløb.

I denne pjeces kan du finde gode råd og vejledning om, hvordan du kan håndtere afskedigelser, både når det handler om love og retningslinjer, og når det handler om at håndtere den følelsesmæssige situation, som en fyring er.



Tillidsrepræsentantens rolle

Som tillidsrepræsentant har du en meget vigtig rolle, hvis der er optræk til, varslet eller gennemført en afskedigelse over for en kollega.

Du skal i første omgang helt konkret prøve at vurdere, om opsigelsen er rimeligt begrundet i medarbejderens eller i arbejdsgiverens forhold. Er du den mindste smule i tvivl, bør du kontakte DM's sekretariat.

Skønnes det, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, bør du som tillidsrepræsentant arbejde for, at der findes andre løsninger, så medarbejderen kan blive på arbejdspladsen.

Er afskedigelsen rimeligt begrundet, må du som tillidsrepræsentant arbejde for at afbøde virkningerne, så fratrædelsen sker på bedst mulig måde, og så kollegaen får de bedst mulige vilkår ved afskedigelsen.

I tjekskemaet herunder, kan du se, hvad du som tillidsrepræsentant skal være særlig opmærksom på i en afskedigelsesproces. Der er ikke tale om en udtømmende liste men en tjekliste over nogle af de væsentligste forhold, som du skal være

opmærksom på. Skemaet tager udgangspunkt i afskedigelser begrundet i arbejdsgiverens forhold. Elementer for private virksomhedsoverenskomster og tjenestemænd og tjenestemandslignede ansatte er ikke medtaget.

DRØFTELSE I SAMARBEJDSUDVALG

Regelgrundlag: SU-aftalen

- Hvis besparelser og rationaliserings- og omstillingsprojekter mv. vil føre til afskedigelser, skal dette drøftes i SU
- Kriterier for udvælgelse ved afskedigelser skal drøftes i SU.

FORUDGÅENDE ORIENTERING AF TILLIDSREPRÆSENTANTEN VED AFSKEDIGELSER

Regelgrundlag: TR-aftalen

- Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret forud for påtænkte afskedigelser
- Tillidsrepræsentanten kan anmode om forhandling.

PARTSHØRING

Regelgrundlag: Forvaltningsloven og overenskomstens bestemmelser

Partshøring skal begrunde afskedigelsesbehovet (fx besparelser), omfanget af afskedigelser, kriterier, kriteriernes anvendelse i forhold til den enkelte mv.

- Den enkelte medarbejder skal høres
- Frister: Normalt 14 dage for overenskomstansatte.

TILLIDSREPRÆSENTANTENS OG DM'S ROLLE UNDER PARTSHØRING

- Tillidsrepræsentanten og DM hjælper med udarbejdelse af høringssvar. Som udgangspunkt skriver det enkelte medlem selv partshøringen
- Ved partshøring af overenskomstansatte modtager DM ikke automatisk kopi af partshøringsskrivelse. Medlemmet og/eller tillidsrepræsentanten skal således inddrage DM.

SÅDAN BEHANDLER DM EN AFSKEDIGELSESSAG

DM prioriterer højt, at et medlem kun er i kontakt med en DM-konsulent under hele forløbet, hvis det er muligt, og at kontakten til den ansvarlige konsulent etableres så hurtigt som muligt.

Når der er en DM-tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, involveres tillidsrepræsentanten altid tæt i hele processen og varetager den primære del af kontakten til det medlem, der påtænkes afskedit eller er blevet afskedit.

For at DM kan vurdere, om afskedigelsen er rimeligt begrundet, og om kravene til afskedigelsesproceduren er overholdt, er det nødvendigt at indhente en række informationer fra medlemmet og tillidsrepræsentanten.

Dette sker ved, at DM skriver til medlemmet og til tillidsrepræsentanten og beder om bemærkninger til grundlaget for afskedigelsen: Kopi af medlem-

mets ansættelsesbrev, seneste lønseddel og en række andre oplysninger, fx grundlaget for besparelser, som har været forelagt samarbejdsudvalget eller MED-udvalget på arbejdspladsen. Oplysningerne danner i vid udstrækning grundlag for DM's vurdering af sagen og den videre sagsbehandling. Derfor er det vigtigt, at oplysningerne er på skrift.

DM drøfter herefter vurderingen af sagen med medlemmet og tillidsrepræsentanten.

DM og tillidsrepræsentanten retter ikke henvendelse til eller indgår aftaler med medlemmets arbejdsgiver uden at have drøftet det med medlemmet først.

SÆRLIGT FOR DET OFFENTLIGE

Ved afskedigelser i det offentlige, giver DM råd og vejledning om udarbejdelse af høringsvar og ser gerne et udkast til høringsvar igennem, inden medlemmet afleverer det. Du kan som tillidsrepræsentant også rådgive og vejlede i forbindelse med udarbejdelse af høringsvar.

MEDDELELSE AF AFSKEDIGELSEN

Regelgrundlag: overenskomsten

- Meddelelse af afskedigelsen til den enkelte og DM.

SÆRREGLER

Særlige afskedigelsesprocedurer eller beskyttelsesregler

Gælder for:

- Tillidsrepræsentanter og suppleanter
- Arbejdsmiljørepræsentanter
- SU og MED-udvalgsmedlemmer og suppleanter
- Medarbejdervalgte medlemmer af et uddannelsesudvalg ved en professionshøjskole – I visse tilfælde medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og deres suppleanter.

Endvidere findes i følgende love bestemmelser om forbud mod afskedigelse af de nævnte årsager:

- Ligebehandlingsloven (køn, graviditet, barsel mv.)
- Ligelønsloven
- Værnepligtsloven
- Diskriminationsloven
- Foreningsfrihedsloven
- Deltidsloven
- Lov om tidsbegrænset ansættelse

- Virksomhedsoverdragelsesloven.

Ved afskedigelse af et større antal ansatte inden for en given periode finder lov om masseafskedigelse anvendelse.

AFSKEDIGELSESTYPER

ARBEJDSGIVERS FORHOLD

Hvis en medarbejder afskediges på grund af forhold på arbejdspladsen, kan begrundelsen fx være mangel på arbejde eller besparelser. Hvis arbejdspladsen skal skære i antallet af medarbejdere på grund af arbejdsmangel eller besparelser, er det forholdene på afskedigelsestidspunktet, der afgør, om afskedigelsen er rimelig.

Inden arbejdspladsen vælger at afskedige på grund af arbejdsmangel eller besparelser, er der en pligt til at undersøge mulighederne for omplacering til ledige arbejdsopgaver andre steder på arbejdspladsen.

MEDARBEJDERENS FORHOLD

En afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold kan fx skyldes, at medarbejderen misligholder sine forpligtelser, og ikke møder til tiden eller ikke overholder aftalte deadlines. Grunden kan fx også være samarbejdsvanskeligheder. I så fald skal arbejdsgiveren dokumentere:

- At der har været problemer
- At problemerne er af væsentlig betydning for arbejdets udførelse
- At årsagen til problemerne hovedsageligt kan henføres til medarbejderen
- At arbejdsgiveren har forsøgt at løse problemerne
- At arbejdsgiveren har påtalt problemerne over for medarbejderen i en advarsel
- At der er givet en rimelig tid til at vurdere resultatet af bestræbelserne.

En afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold forudsætter normalt, at der er givet en advarsel inden. En advarsel skal angive præcist, hvad det er, arbejdsgiveren er utilfreds med, og hvordan man kan rette op på problemerne.

Afskedigelser i det offentlige

Processen op til afskedigelserne – begrundet i virksomhedens forhold

Ledelsen har en særlig pligt til at informere samarbejdsudvalget eller MED-udvalget om en række forhold omkring forventet udvikling og forventede ændringer i virksomhedens aktiviteter, økonomi, struktur og beskæftigelsesforhold. Dette skal ske, så udvalgene kan drøfte informationerne, inden ledelsen træffer endelige beslutninger. Dermed sikrer man, at medarbejderens ideer og synspunkter indgår i ledelsens beslutningsgrundlag.

Informationerne skal primært være skriftlige og gives så tidligt og med et sådant indhold, at medarbejderne i udvalgene kan deltage ligeværdigt i drøftelser.

Ledelsen har ikke mindst pligt til at fremlægge budgetter og regnskaber i forståelig form, så det er muligt for medarbejderne at sætte sig ind i virksomhedens økonomi og drøfte den med ledelsen.

I tiden op til, at beslutningen om at afskedige træffes, vil det ofte være muligt for et antal medarbejdere at aftale en fratrædelse. En frivillig fratrædelsesaftale skal indeholde vilkår, der stiller de medarbejdere, der skal fratræde, bedre end ved en opsigelse. Aftalen kan fx indeholde en kombination af midler til kompetenceudvikling, godtgørelser eller ekstraordinære indbetalinger til pensionsordninger.

Der forhandles ofte en pakke af vilkår for frivillig fratræden. Tillidsrepræsentanten skal altid ind over sådanne aftaler for at sikre, at ingen stilles for ringe.

FORLØBET FØR AFSKEDIGELSEN

Mulig samtale med ledelsen

En afskedigelsesproces begynder typisk med, at arbejdsgiveren overrækker medarbejderen et brev om, at arbejdsgiveren planlægger at opsiges medarbejderen. Mange offentlige arbejdsgivere har en eller flere samtaler med medarbejderen i forbindelse med en planlagt opsigelse. Medarbejderen har mulighed for at have en bisidder med til samtalerne, og det er bedst, hvis tillidsrepræsentanten eller en DM-konsulent er bisidder, da de har erfaring i at deltage i sådanne samtaler og kan sikre, at alt går rigtigt til.

Samtalen sker oftest i forbindelse med overrækkelsen af brevet om den planlagte opsigelse eller et par dage efter. Samtalen kan blandt andet bruges til at gennemgå begrundelsen for den planlagte opsigelse.

Den dag, medarbejderen får meddelelsen om opsigelsen, får medarbejderen typisk fri resten af dagen.

Partshøring

Med brevet begynder en partshøring, der følger af forvaltningsloven, hvor med-

arbejderen har mulighed for at komme med sine bemærkninger til den planlagte afskedigelse inden for en rimelig frist. Fristen er som oftest 14 dage, der betragtes som en rimelig periode til at formulere et svar, hvor både medarbejderen, tillidsrepræsentanten og DM kan være bidragsydere. Fristen på 14 dage er normen, men kan af konkrete grunde godt være kortere eller længere.

Medarbejderen skriver som udgangspunkt selv høringssvaret, men DM hjælper gerne med mere generelle betragtninger og specielle juridiske input. Som tillidsrepræsentant bør du også så tidligt som muligt inddrages i udformningen af høringssvaret.

Når høringssvaret skal skrives

Som tillidsrepræsentant kan du inspirere medarbejderen til følgende overvejelser, når høringssvaret skal skrives:

- At formålet skal være at få ledelsen til at ændre syn på den planlagte opsigelse
- At formålet skal være at rette eventuelle faktuelle fejl
- At tage ansvar for eventuelle fejl
- At medarbejderen skal holde sig på sin "banehalvdel" og ikke komme med anklager
- At høringssvaret skal forholde sig til de kriterier, som arbejdsgiveren angiver som begrundelse for den planlagte opsigelse

- At fremhæve eventuelle positive ting, fx mus-referater og begrundelser for løntillæg
- At stille spørgsmål i høringssvaret, hvis der er noget medarbejderen eller du som tillidsrepræsentant ikke forstår
- At tage forbehold for yderligere kommentarer til den planlagte opsigelse, hvis der skulle komme yderligere informationer

- At svaret ikke må være for langt.

Medarbejderen kan sende udkastet til høringssvar til DM, der kommenterer det og eventuelt kommer med forslag til ændringer og tilføjelser. Hvis DM skal have mulighed for at kommentere, skal svaret sendes til DM i god tid før høringsfristen.

I høringsperioden skal medarbejderen

møde på arbejde som sædvanligt, hvis der ikke er aftalt andet med ledelsen.

I høringsperioden har primært tillidsrepræsentanten, eller DM, mulighed for at drøfte indholdet i den planlagte afskedigelse samt vilkårene for afskedigelsen med arbejdsgiveren. Derfor er det vigtigt, at tillidsrepræsentanten eller DM taler med medarbejderen om de ønsker og forventninger, han eller hun har til en sådan aftale.

ARBEJDSGIVERE HAR VIDE BEFØJELSER – ET EKSEMPEL FRA EN DOM

Højesteret afsagde en dom 27. november 2006 (U.2007.537) i en masseafskedigelsessag inden for staten. Afskedigelserne var begrundet i lønsumsreduktion på grund af manglende bevillinger. Dommen slog fast, at når arbejdsgivere skal vælge, hvilke medarbejdere, der skal indstilles til afskedigelse og efterfølgende afskediges, er det tilstrækkeligt at angive en række (saglige) kriterier som begrundelse. Arbejdsgivere har altså i den situation en vid skønsmæssig beføjelse med hensyn til udvælgelse af de medarbejdere, som bedst kan undværes. Ansatte har således ikke krav på en uddybning af begrundelsen i forhold til andre medarbejdere, da et sådan begrundelseskrav ligger udenfor begrundelseskravet i forvaltningsloven.

Når afskedigelsen er saglig, kan tilsidesættelse af sagsbehandlingsreglerne i henhold til forvaltningsloven ikke i sig selv udløse en kompensation.

Den konkrete sag handlede om en person, som efter 28 års ansættelse i Udenrigsministeriet blev indstillet til afskedigelse

og efterfølgende blev afskediget, da finansloven krævede en større lønsumsreduktion.

Ministeriet udarbejdede i samarbejde med SU en række kriterier, som der skulle lægges vægt på ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle indstilles til afskedigelse. Afgørelsen skulle bero på en samlet vurdering, og kriterierne var kvalifikationer, produktivitet, effektivitet, hidtidigt tjenesteforløb og krav, den tilpassende organisation måtte stille til sine medarbejdere.

Medarbejderen søgte på et tidspunkt om aktindsigt i sin personalesag i forbindelse med, at han fremkom med bemærkninger til ministeriets påtænkte afskedigelse, hvilket ministeriet ikke efterkom.

Den ansattes faglige organisation anlagde en retssag med påstand om godtgørelse for dels usaglig afskedigelse i henhold til funktionærlovens § 2 b og dels godtgørelse for mangelfuld partshøring. Ministeriet blev frifundet.

AFSKEDIGELSESPROCESSEN

Opsigelsesvarsel

Overenskomsterne indeholder regler om arbejdsgiverens opsigelsesvarsel. Varslet er i de første seks måneder af ansættelsesforholdet på en måned til udgangen af en måned. Det stiger herefter til tre måneder. Efter tre års ansættelse er varslet fire måneder. Efter seks år er varslet fem måneder, og efter ni år er varslet på seks måneder.

I ansættelseskontrakten kan det være aftalt, at der i en prøveperiode gælder et kortere opsigelsesvarsel. Reglerne om forkortet opsigelsesvarsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) gælder ikke længere i de offentlige overenskomster.

Varslet skal afgives i så god tid, at medarbejderen kan fratræde inden for de angivne tidsperioder.

Opsigelsesvarsler

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel
Indtil 5 måneder	1 måned
Indtil 2 år og 9 måneder	3 måneder
Indtil 5 år og 8 måneder	4 måneder
Indtil 8 år og 7 måneder	5 måneder
Herefter	6 måneder

Fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomsterne indeholder endvidere regler om fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse. Hvis medarbejderen afskediges efter at have været ansat på den samme arbejdsplads uafbrudt i henholdsvis 12, 15 eller 18 år, har medarbejderen krav på en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis en, to eller tre måneders løn.

I regioner og kommuner bortfalder kravet om fratrædelsesgodtgørelse, hvis medarbejderen ved fratræden overgår til folkepension eller en alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til.

Orientering af DM

Når et medlem afskediges i en region eller en kommune skal DM altid have en kopi af afskedigelsen, uanset hvor længe medlemmet har været ansat. I staten er der kun krav om orientering af DM, når medlemmet har været ansat uafbrudt i mere end fem måneder.

Grupper med særlig beskyttelse

Inden for staten, regioner og kommuner gælder særlige regler om afskedigelse af tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og SU-medlemmer. Der er en særlige afskedigelsesprocedure, hvor arbejdsgiveren blandt andet skal forhandle med DM, inden afskedigelsen kan sættes i gang. I visse situationer gælder et længere opsigelsesvarsel, end overenskomstens almindelige bestemmelser tilsiger.

Ved professionshøjskolerne gælder en beskyttelse mod afskedigelse på samme måde som for tillidsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ved visse statsfinansierede styrelser og institutioner, samt medarbejdervalgte medlemmer af uddannelsesudvalgene. DM kan oplyse, hvilke styrelser og institutioner disse regler gælder for. Endvidere findes forbud mod afskedigelse i en række lovbestemmelser. Det drejer sig om ligestillingsloven (køn, graviditet, barsel mv.), ligestillingsloven, værnepligtsloven, diskriminationsloven, foreningsfrihedsloven, deltidsloven, lov om tidsbegrænset ansættelse og virksomhedsoverdragelsesloven.

Ferie i opsigelsesperioden

I opsigelsesperioden gælder særlige regler for varsling og afholdelse af ferie. Som hovedregel gælder, at hovedferie ikke kan holdes i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på tre måneder eller derunder. Ellers gælder de almindelige bestemmelser om varsling og afholdelse af ferie. Varsling skal dog ske i så god tid, at både ferievarslet og ferien skal kunne rummes i

opsigelsesperioden. DM kan rådgive nærmere om feriereglerne.

Forhandlingsmulighed efter overenskomsten

Hvis et DM-medlem bliver opsagt, skal arbejdsgiveren give DM besked om det. DM kan derefter bede om en forhandling af sagen, hvis DM vurderer, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, eller der er tvivl om det.

Der forhandles om, hvorvidt afskedigelsen er rimeligt begrundet. Hvis der ved forhandlingen kan opnås enighed om, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan DM indgå en aftale med arbejdsgiveren om, hvad konsekvenserne skal være.

Forhandlingen kræver forberedelse mellem medarbejderen, tillidsrepræsentanten og DM og vil typisk foregå to til tre uger efter, at opsigelsen er meddelt medarbejderen. Hvis DM, efter at have forhandlet sagen med arbejdsgiveren, fortsat vurderer at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, og det ikke har været muligt at opnå en aftale med arbejdsgiveren, kan DM gå videre med sagen ved en forhandling mellem overenskomstparterne.

Urimelig afskedigelse

Hvis DM efter at have udtømt forhandlingsmulighederne fortsat vurderer, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, og det ikke har været muligt at opnå en aftale, vil sagen blive overgivet til DM's advokater, der tager stilling til, om sagen skal videreføres ved en retlig prøvelse. DM vurderer, om sagen kan vindes med et tilfredsstillende resultat.

Medlemmer ansat i staten skal have været uafbrudt ansat hos den samme arbejdsgiver i mere end fem måneder, for at sagen kan indbringes for en faglig voldgift. Er medlemmet ansat i en region eller en kommune, er kravet otte måneder for, at sagen kan indbringes for afskedigelsesnævnet.

TJENESTEMÆND

Reglerne om afskedigelse af tjenestemænd findes dels i tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven, dels i Finansministeriets cirkulære om afsked på grund af svagelighed og sygdom og endelig i de kommunale tjenestemandregulativer.

Opsigelsesvarsel

Som varigt ansat tjenestemand er opsigelsesvarslet normalt på tre måneder til udgangen af en måned. Hvis tjenestemanden er på prøve, er varslet i de første seks måneder 14 dage til udgangen af en måned. I den resterende del af prøveperioden er varslet det samme som for varigt ansatte. Er afskedigelsen begrundet i tjenesteforfeelse, kan varslet dog nedsættes eller bortfalde.

Høring

Hvis arbejdsgiveren ønsker at afskedige tjenestemanden (uansøgt afsked), skal der indhentes en udtalelse om krav på pension eller rådighedsløn/ventepenge, inden afskedigelsen bliver varslet.

Ifølge tjenestemandsløven og regulativerne skal den forhandlingsberettigede centralorganisation have adgang til at udtale sig inden en uansøgt afsked. For DM'ere vil det være Akademikernes Centralorganisation (AC).

Tjenestemanden skal også selv høres. Dels efter tjenestemandsløven og regulativerne og dels efter forvaltningsloven. Høringen skal blandt andet indeholde en nærmere redegørelse for baggrunden for den påtænkte afskedigelse samt oplysninger om krav på pension.

Arbejdsgiveren skal fastsætte en frist for afgivelse af centralorganisationens og medlemmets udtalelser. Fristen vil normalt være op til tre uger.

Hvis arbejdsgiveren træffer beslutning om afskedigelse, skal tjenestemanden have denne afgørelse skriftligt, og den skal være ledsaget af en begrundelse. Desuden skal den forhandlingsberettigede centralorganisation (AC) også underrettes.

Særlige regler som følge af begrundelser for afskedigelse

Disciplinær afskedigelse (tjenesteforfeelse eller strafbare forhold) kan ikke finde sted uden forudgående afholdelse af tjenstligt forhør.

Hvis tjenestemanden afskediges, skal det afgøres, om der kan være krav på:

- En aktuel pension. Det vil sige, at pensionsudbetalingen begynder straks
- En opsat pension, som betyder, at den udbetales på det tidspunkt, hvor pensionering kan ske efter de almindelige regler
- Rådighedsløn/ventepenge.

Som hovedregel gælder, at der er adgang til aktuel pension, hvis medlemmet har været ansat som tjenestemand i 10 år.

Afskediges medlemmet på grund af stillingsnedlæggelse, og der ikke kan anvises en anden passende stilling, opnår tjenestemanden ret til rådighedsløn/ventepenge.

Ved afskedigelse på grund af helbreds- betingede forhold, hvor sygefravær af længere varighed medfører, at tjenestemanden ikke kan varetage sin stilling, kan tjenestemanden under visse nærmere betingelser opnå ret til svageligheds- pension eller kvalificeret svageligheds- pension. Der gælder en særlig procedure for behandling af afskedigelse på grund af sygdom.

DM's muligheder for forhandling

Sager om påstået usaglig afskedigelse af en tjenestemand afgøres ved domstolene.

Den normale procedure er dog, at sådanne sager forinden drøftes/forhandles med den part, som har afskedigelseskompetencen og herefter Personalestyrelsen, KL eller Danske Regioner.

TJENESTEMANDSLIGNENDE ANSATTE

Reglerne om afskedigelse af tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler findes i Undervisningsministeriets bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler (ansættelsesbekendtgørelsen).

Opsigelsesvarsel

Ansættelsesbekendtgørelsen indeholder regler om arbejdsgivers opsigelsesvarsel. Varslet er fra ansættelsesforholdets begyndelse fem måneder til udgangen af en måned. Afskedigelsesvarslet forhøjes med en måned for hvert tredje ansættelsesår – dog højst til otte måneder.

Ved afskedigelse på grund af sygdom kan der i tilfælde, hvor pensionsudbetalingen begynder i umiddelbar forlængelse af fratræden, ske afskedigelse med tre måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i tjenesteforfeelse, kan varslet dog nedsættes eller bortfalde.

Varslet skal afgives i så god tid, at fratræden kan ske inden for de angivne tidsperioder:

Ansættelsestid	Opsigelsesvarsel
Indtil 2 år og 7 måneder	5 måneder
Indtil 5 år og 6 måneder	6 måneder
Indtil 8 år og 5 måneder	7 måneder
Herefter	8 måneder

Fratrædelsesgodtgørelse

Ansættelsesbekendtgørelsen indeholder endvidere regler om fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse.

Hvis den tjenstemandslignende ansatte afskediges efter at have været uafbrudt ansat ved samme institution i henholdsvis 12, 15 eller 18 år, er der krav på en fratrædelsesgodtgørelse, der udgør henholdsvis en, to eller tre måneders løn.

Der vil også være krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis den tjenstemandslignende ansatte kan begynde at modtage pension.

Høring

Før en uansøgt afskedigelse varsles, skal der indhentes en udtalelse om krav på pension. I henhold til ansættelsesbekendtgørelsen skal den forhandlingsberettigede centralorganisation – Akademikernes Centralorganisation (AC) – have adgang til at udtale sig inden en uansøgt afskedigelse. Ligeledes skal medlemmet høres i henhold til ansættelsesbekendtgørelsens regler. Normalt sender AC alle høringsskrivelser videre til DM.

Høringen skal blandt andet indeholde en nærmere redegørelse for baggrunden for den påtænkte afskedigelse, samt oplysninger om krav på pension. Arbejdsgiveren skal fastsætte en frist for afgivelse af centralorganisationens og den tjenstemandslignende ansattes udtalelser. Fristen vil normalt ikke være mere end tre uger.

DM's muligheder for forhandling

Hvis arbejdsgiveren træffer beslutning om afskedigelse, skal afgørelsen meddeles skriftligt og være ledsaget af en begrundelse. Underretning skal ske til den tjenstemandslignende ansatte og til den forhandlingsberettigede organisation (DM).

Hvis DM vurderer, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet i enten medlemmets eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan DM kræve en forhandling med den lokale ansættelsesmyndighed.

Hvis der ikke ved forhandling kan opnås enighed, kan DM kræve sagen indbragt for et voldgiftsnævn. Hvis nævnet ikke finder afskedigelsen rimeligt begrundet, kan arbejdsgiveren pålægges at betale en godtgørelse til medlemmet.

Særlige regler som følge af begrundelse for afskedigelse

Disciplinær afskedigelse (på grund af tjensteforseelse eller strafbare forhold) kan ikke finde sted uden forudgående afholdelse af tjenstligt forhør.

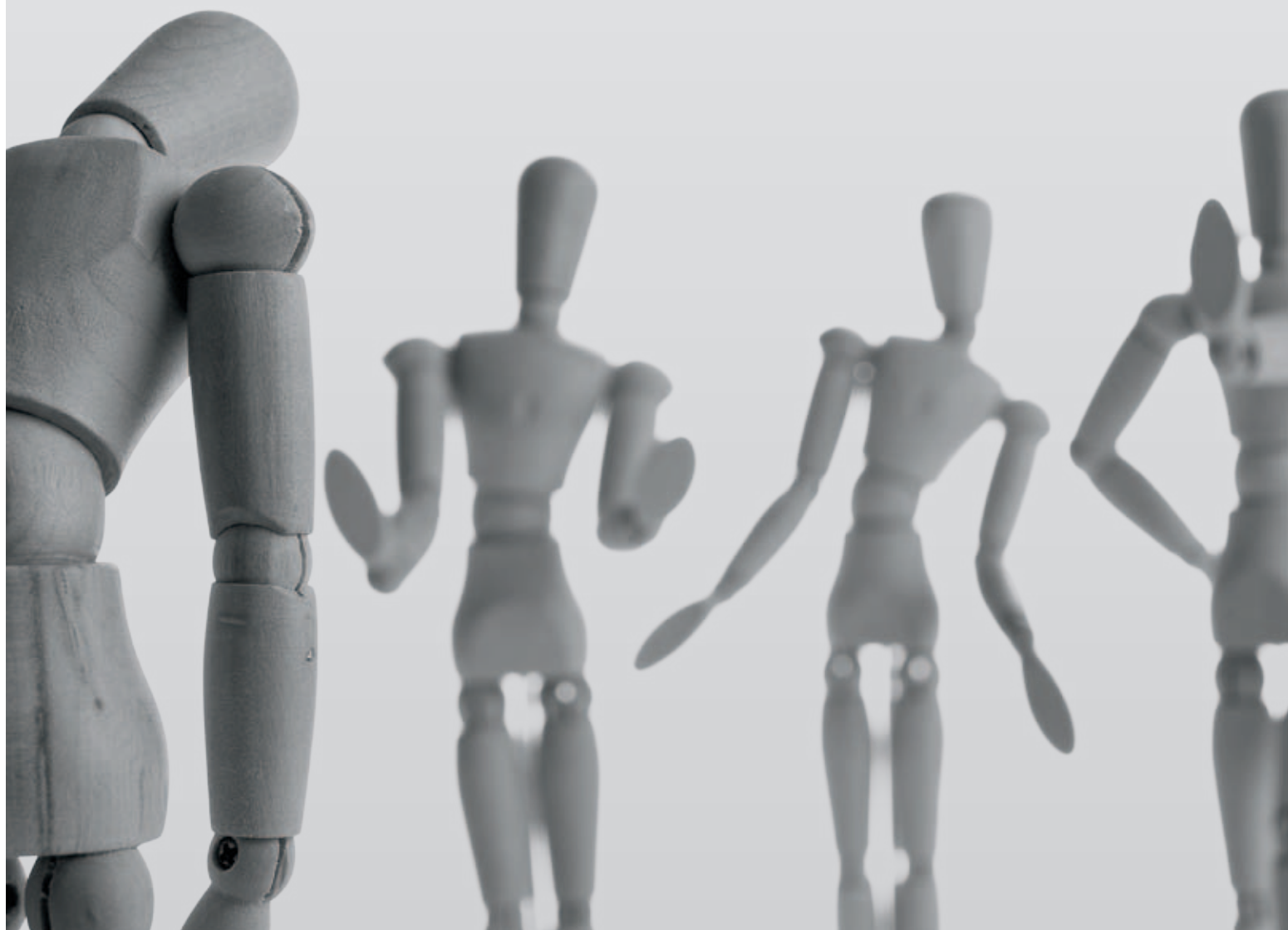
Ved afskedigelse på grund af helbredsbedingede forhold, hvor sygefravær af længere varighed medfører, at medarbejderen ikke kan varetage sin stilling, kan medarbejderen under visse nærmere betingelser opnå ret til svagelighedspension eller kvalificeret svagelighedspension. Der gælder en særlig procedure for behandling af afskedigelse på grund af sygdom.

Enkelte tjenstemandslignende ansatte kan være omfattet af andre regler om afskedigelse end de, som gælder i henhold til ansættelsesbekendtgørelsen. Disse regler gælder for tjenstemandslignende ansættelser, der er sket inden 1. august 1992 på de daværende socialpædagogiske seminarier. Reglerne findes i Socialstyrelsens cirkulæreskrivelse om reglement for det på tjenstemandslignende vilkår ansatte personale ved de socialpædagogiske seminarier.

For denne gruppe af ansatte gælder særligt, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side er tre måneder til udgangen af en måned. Endvidere kan denne gruppe af ansatte under visse nærmere betingelser, ved afskedigelse på grund af stillingsnedlæggelse, have ret til efterløn i to år (en slags rådighedsløn). DM's konsulenter kan rådgive nærmere.



“DM’s konsulenter kan rådgive dig om, hvilke særlige regler der gælder i DM’s overenskomster med private virksomheder”.



Afskedigelser i det private

Langt hovedparten af DM's privatansatte medlemmer er ikke omfattet af en overenskomst, men alene af funktionærlovens bestemmelser. I funktionærloven findes en række regler, som virksomheder skal overholde, når de vælger at gennemføre en afskedigelse af en medarbejder.

Når DM's medlemmer er ansat på individuel kontrakt, vil der ikke være tillidsrepræsentanter for akademikere på virksomheden. Her vil det alene være en konsulent fra DM, der kan bistå medlemmet.

Herudover er DM part i en række overenskomster med private virksomheder. I disse overenskomster er der aftalt regler for tillidsrepræsentanter og deres funktioner. Der kan desuden gælde yderligere regler, fx om afskedigelsesprocedure og om behandling af sager om påstået urimelig afskedigelse.

DM's konsulenter kan rådgive dig om, hvilke særlige regler, der gælder i DM's overenskomster med private virksomheder.

Forhandlingen

Som tillidsrepræsentant i en privat virksomhed, vil du ofte blive underrettet inden en mulig afskedigelse og kan på dette tidspunkt diskutere eventuelle misforstå-

elser med ledelsen eller forsøge at få omplaceret den medarbejder, som ledelsen planlægger at afskedige.

Hvis det ikke lykkes at omplacere medarbejderen, kan du efter afskedigelsen gå ind og forhandle en eventuel fratrædelsesaftale med virksomheden.

Derfor er det vigtigt, at du taler med medarbejderen om de ønsker og forventninger, medarbejderen har til en fratrædelsesaftale.

Forhandlingsmulighed efter overenskomsten

Hvis et DM-medlem bliver opsagt, kan DM bede om en forhandling af sagen, hvis DM vurderer, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, eller der er tvivl om det. Der forhandles om, hvorvidt afskedigelsen er rimeligt begrundet.

Hvis der ved forhandlingen kan opnås enighed om, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, kan DM indgå en aftale med arbejdsgiveren om, hvad konsekvenserne skal være.

Urimelig afskedigelse

Hvis DM vurderer, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, og det ikke har været muligt at opnå en aftale, vil sagen

blive overgivet til DM's advokater, der tage stilling til, om sagen skal videreføres i det fagretlige system. DM vurderer, om sagen kan vindes med et tilfredsstillende resultat.

Regler for varsling og ferie

Som hovedregel gælder, at hovedferie ikke kan holdes i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på tre måneder eller derunder. Varsling skal ske i så god tid, at både ferievarslet og ferien skal kunne rummes i opsigelsesperioden. Restferie kan varsles til afholdelse med en måned. DM' kan rådgive nærmere om feriereglerne.

Grupper med særlig beskyttelse

Der er i mange overenskomster en særlig afskedigelsesprocedure. Arbejdsgiveren skal blandt andet forhandle med DM, inden afskedigelsen af en tillidsrepræsentant kan sættes i gang. I visse situationer gælder et længere opsigelsesvarsel end overenskomstens almindelige bestemmelser tilsiger.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal desuden typisk begrundes i tvingende årsager. Det vil sige, at hvis en tillidsrepræsentant skal afskediges, skal tillidsrepræsentanten være den sidste, der afskediges inden for sit område.

Forhold under

SUSPENSION

En medarbejder, som bliver suspenderet i forbindelse med en afskedigelse skal ikke møde på sin arbejdsplads indtil videre, men skal stå til rådighed. Medarbejderen får sin normale løn, og er ansat indtil fratrædelsestidspunktet. Arbejdsgiveren skal have reelle og saglige grunde til, at medarbejderen skal stå til rådighed.

Ferie skal ikke afvikles i suspensionsperioden, med mindre det udtrykkeligt er aftalt eller pålagt. Medarbejderen kan begynde på et nyt arbejde i opsigelsesperioden, hvis det er aftalt med den nye arbejdsgiver, at man kan

få fri til at opfylde sin rådighedsforpligtelse. Det betyder fx, at man skal have fri til at løse opgaver for den arbejdsgiver, der har suspenderet, hvis der er brug for det.

I suspensionsperioden er man teknisk set stadig ansat og har derfor fortsat en loyalitetsforpligtelse. Det betyder fx, at man ikke må udøve konkurrerende virksomhed eller på urimelig vis udnytte viden om virksomheden.

FRITSTILLING

Medarbejderen eller tillidsrepræsentanten kan blive enig med arbejdsgiveren om en aftale, som fritstiller medarbejderen i opsigelsesperioden.

Det betyder, at man får sin normale løn men ikke skal møde på arbejde og heller ikke skal stå til rådighed. Medarbejderen og tillidsrepræsentanten skal være opmærksomme på, at en fritstilling som udgangspunkt indebærer, at ferie i videst muligt omfang skal holdes i fritstillingsperioden, med mindre andet er aftalt.

I en fritstillingsperiode vil man som udgangspunkt være forpligtet til at kunne dokumentere, at man søger andet arbejde.

Medarbejderen kan påtage sig andet arbejde i opsigelsesperioden. Alt efter hvordan fritstillingen er aftalt, kan man i opsigelsesperioden få løn fra den gamle arbejdsgiver og

en eventuelt ny arbejdsgiver samtidig. Hvis der ikke er indgået en udtrykkelig aftale om, at man får sin sædvanlige løn, selv om man tager andet arbejde i opsigelsesperioden, kan løn fra en ny arbejdsgiver modregnes i lønnen fra den arbejdsgiver, der har fritstillet. Medarbejderen har som minimum krav på tre måneders løn fra den arbejdsgiver, der har fritstillet. Om der er krav på yderligere løn end de tre måneder opgøres ved en beregning af, om medarbejderen samlet har lidt et løntab i fritstillingsperioden.

I perioden er man teknisk set ansat og har derfor en loyalitetsforpligtelse over for den arbejdsgiver, som har fritstillet. Det betyder fx, at man ikke må udøve konkurrerende virksomhed. En fritstilling bør fremgå af en skriftlig aftale, hvor vilkårene fremgår.

afskedigelsen

BORTVISNING

En medarbejder kan blive bortvist fra arbejdspladen, hvis vedkommende misligholder sit ansættelsesforhold groft. En bortvisning forudsætter, at der er tale om en meget grov forseelse, fx underslæb, fysisk vold eller grov illoyalitet. I den situation stopper lønnen med det sam-

men, og arbejdsgiveren skal ikke betale løn i opsigelsesperioden. Medarbejderen kan desuden blive dømt til at yde erstatning til arbejdsgiveren.

Bortvisning forekommer sjældent.

FRATRÆDELSESAFТАLE

Når en medarbejder bliver afskediget, har ledelsen mulighed for at indgå en fratrædelsesaftale med den medarbejder, som bliver afskediget. Det er DM eller tillidsrepræsentanten, som indgår aftalen med ledelsen.

DM eller tillidsrepræsentanten kan fx forhandle om, at få nogle af disse vilkår med i

en fratrædelsesaftale. Det er vilkår, som kommer udover funktionærlovens opsigelsesvarsel:

- Forlænget opsigelsesvarsel
- Frihed med løn til jobsøgning i opsigelsesperioden
- Fritstilling i opsigelsesperioden, hvis medarbejderen selv ønsker det
- Ingen modregning i lønnen, hvis medarbejderen får nyt arbejde
- At der ikke bliver varslet ferie i opsigelsesperioden
- Betalt outplacementforløb eller efteruddannelse.





MASSE- AFSKEDIGELSER

En fyringsrunde betragtes som en afskedigelse af større omfang, hvis antallet af afskedigelser inden for en periode af 30 dage er:

- Mindst 10 personer i en virksomhed med normalt 20-100 ansatte
- Mindst 10 procent af lønmodtagere i virksomheder med normalt 100-300 ansatte
- Mindst 30 personer i virksomheder med normalt mindst 300 ansatte.

I sådanne tilfælde forpligter loven arbejdsgiveren på en række punkter:

- Arbejdsgiveren skal indlede forhandling med medarbejderne eller deres repræsentanter
- Medarbejderne har ret til bistand fra særligt fagkyndige.

Forhandlingernes formål er at nå en aftale om:

- At undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser
- At afbøde følgerne af afskedigelserne, fx ved omplacering eller omskoling.

Til forhandlingerne har virksomhederne pligt til at oplyse om blandt andet:

- Årsagerne til afskedigelserne
- Antallet af medarbejdere, der skal afskediges
- Hvilke kategorier, de tilhører
- Hvilke kriterier, der vil blive anvendt ved udvælgelsen
- Om de berørte har ret til afskedigelsesgodtgørelse.

Beskæftigelsesrådene og de medarbejdere, der er omfattet af afskedigelserne, skal have besked samtidig, og senest 10 dage efter at forhandlingerne er afsluttet.

DET GØR DM

I forbindelse med masseafskedigelser, bistår DM tillidsrepræsentanten eller klubformanden under forhandling med ledelsen eller varetager forhandlingerne. DM tilbyder informationsmøder for de afskedigede medlemmer, enten alene eller sammen med arbejdspladsklubben og andre faglige organisationer.

På møderne får medarbejderne en gennemgang af de regler, der gælder ved afskedigelser og den bistand, som organisationen i øvrigt kan tilbyde. Møderne handler også om de tilbud, der kan være relevante for de afskedigede medlemmer. Det kan være tilbud om karriererådgivning samt information og rådgivning i forbindelse med jobsøgning.

Efter afskedigelsen – hvordan kommer I videre?

NÅR DET GØR ONDT

Uanset om der på en arbejdsplads er tale om en enkeltstående afskedigelsessag eller større afskedigelsesrunder, vil arbejdspladsen være påvirket af det. Det kan være kolleger, der er påvirket af et ubehageligt forløb, hvor en kollega er blevet afskediget, eller det kan handle om virkningerne efter en større afskedigelsesrunde, hvor mange har været nervøse for selv at blive ramt. De sør

skal heles ved fx at tage det op i kollegagruppen og tale om det. Det kan både være en snak kollegerne i mellem eller tillidsrepræsentanten, der tager det op med kollegerne.

Ved enkeltstående afskedigelser er det en del af din funktion som tillidsrepræsentant at tale med de nærmeste kolleger til den afskedigede og fx høre, hvordan de har det med

afskedigelsen og processen.

Ved masseafskedigelser kan det tage lang tid for arbejdspladsen at komme sig over den omvæltning og følelsesmæssige påvirkning, som en større afskedigelsesrunde kan medføre. Her vil en aktiv AC- eller DM-klub kunne sætte en helingsproces i gang. DM vil gerne hjælpe, fx med oplæg i og støtte til klubben.

NÆSTE GANG SKAL DET VÆRE ANDERLEDES

Der vil ofte være noget ved en afskedigelsesproces, man som tillidsrepræsentant har følelsen af at kunne gøre bedre næste gang. Det kan være en god ide at tale med en af sine tillidsrepræsentantkolleger eller sin suppleant om, hvordan sagen er forløbet, ligesom det er oplagt at tale sagen igennem med den konsulent i DM, man har som kontaktperson. Alene det at "læsse lidt" af kan være et formål i sig selv, da afskedigelsessager altid er ubehagelige.

LØNFORHANDLING

Det kan være svært at gennemføre en lønforhandling for en eller flere medarbejdere kort efter, at arbejdspladsen har afskediget på grund af besparelser. Man kan blive mødt med påstanden om, at der ikke er penge til lønforbedringer, når man lige har afskediget medarbejdere for at spare.

På statens område er det imidlertid aftalt, at der skal være penge til lokale forhandlinger og på det kommunale og regionale område er der en forståelse overenskomst-

parterne imellem om, at der skal være råderum til en lokal aftalt lønudvikling. Så du skal som tillidsrepræsentant ikke lade dig afvise. Der skal være en forhandling.

En forhandling kan også munde ud i andet end lønforbedringer. Det kan fx være:

- Frihed: Et antal årlige fridage, fx en uges mere ferie. Vær opmærksom på, at medarbejderen ikke står tilbage med den samme arbejdsmængde men med mindre tid til at løse den i.

- Kvalifikationsudvikling: Det kan handle om alle former for udvikling. Korte kurser eller længere forløb, alt efter medarbejdernes ønsker. Forslaget kan både indeholde frihed til kvalifikationsudvikling og betaling af omkostningerne. Aftal en plan for kvalifikationsudviklingen for at gøre det så konkret og holdbart som muligt.
- "Når der kommer penge": Ideen er at aftale, at midler, der hen ad vejen frigives, skal bruges til tillæg til den eller de medarbejdere, du

forhandler for. Det kan fx ske, hvis en medarbejder fratræder, og der frigøres midler. Et såkaldt tilbageløb.

- Vilårsforbedring: Hvis du forhandler for en midlertidig ansat, kunne aftalen være en fast stilling. Det kunne også være en aftale om at gå op eller ned i tid men med den samme løn.

Ny forhandling: Der kan aftales en ny forhandlingsdato inden for fx tre til fire måneder. En ny forhandling kan fastholde opmærksomheden på, at man ønsker mere i løn.

I GANG IGEN – BRUG DM

KARRIERERÅDGIVNING

Du kan opfordre medlemmet til at ringe til DM og få karriererådgivning over telefonen. Her har man mulighed for at vende sin situation og sine overvejelser om, hvordan man kommer videre. Det er også muligt at aftale en personlig samtale med en karrierekonsulent.

Den telefoniske karriererådgivning er åben mandag, tirsdag og onsdag klokken 10-16, torsdag klokken 10-18 og fredag klokken 10-15.

Se mere på
www.dm.dk/karriereraadgivning

COACHING

Hvis man har behov for yderligere afklaring og hjælp, er det muligt at købe et karrierecoachingforløb på tre sessioner. Det er et betalingstilbud til en fordelagtig pris, da man som DM-medlem får rabat.

Se mere på
www.dm.dk/karrierecoaching

OUTPLACEMENT

DM tilbyder også genplaceringsforløb, der kan vare op til tre måneder. Det er typisk noget, der forhandles på plads i forbindelse med afskedigelsen, så arbejdsgiveren betaler forløbet.

Se mere på
www.dm.dk/genplacering

CV- OG ANSØGNINGSTJEK

Når man går i gang med at søge job, har man mulighed for at sende sit cv og sin ansøgning til DM og få telefonisk feedback fra dag til dag.

Se mere på
www.dm.dk/ansoegningstjek

KARRIERERÅDGIVNING OG DM'S YDELSER I ØVRIGT

Fortæl altid om DM's tilbud om karriererådgivning, kompetenceudvikling og cv- og ansøgningstjek, når et medlem skal klædes på til et nyt job. Det giver god mening i en svær situation at kunne pege på nogle muligheder og tilbud, man har for at komme videre.



NETVÆRK

Når man skal søge nyt job, er synlighed afgørende. Det er en god ide at udbrede budskabet om, hvad man kan, og hvor man gerne vil bringe sin viden, erfaringer og kompetencer i spil.

I DM's forskellige faglige netværk har man mulighed for at følge den faglige udvikling på de områder, man er interesseret i. Netværkene er samtidig et forum, hvor man kan få øje på mulige job. DM tilbyder gratis medlemskab af faglige netværk, som er sammensat efter branchetilhørsforhold eller jobfunktion. Desuden kan man i hele landet finde regionale netværk med DM-medlemmer.

Se mere på
www.dm.dk/netvaerk

INSPIRATION OG VÆRKTØJ

DM tilbyder også flere arrangementer, som kan være relevante. Fx temaarrangementer for ledige og nyuddannede, som introducerer specielle brancher og arbejdsområder, samt værktøjskurser for job-søgende.

DM's fyraftensmøder giver inspiration og ny viden om tendenser i højtuddannedes arbejdsliv.

På DM's karriereworklabs er det muligt at arbejde med at afklare retning og fokus i arbejdslivet. De henvender sig først og fremmest til medlemmer, der er i arbejde, men frivilligt eller ufrivilligt står for at skulle skifte job.

Se mere på
www.dm.dk/fyraftensmoder

KURSER

DM Efteruddannelse har specialiseret sig i kurser, der er målrettet de udfordringer, som højtuddannede møder i deres arbejdsliv. DM's kurser er et resultat af mange års erfaring, intensivt arbejde med evaluering og kvalitetssikring, tæt opfølgning af højtuddannedes behov for kompetenceudvikling og selvfølgerlig kompetente undervisere.

DM udbyder fire forskellige kursustyper: Korte kurser, diplomfag, fagspecifikke kurser og masterfag.

Se mere på
www.dm.dk/kurser

WORKSHOPPER FOR LEDIGE

Hvis man ikke har mulighed for at surfe efter job og skrive ansøgninger hjemmefra eller fra en arbejdsplads, kan man bruge DM's workshopper i København, Odense, Aalborg og Århus.

Se mere på
www.dm.dk/workshop

dm.dk

HJÆLPEPAKKE TIL AFSKEDIGEDE

Erhvervspsykolog Kit Sanne Nielsen foreslår arbejdspladserne at lave en hjælpepakke, som kan hjælpe afskedigede medarbejdere med at komme videre. Pakken kan indeholde:

Fire til seks samtaler med en coach, der kan rådgive og sparre om outplacement

Tillidsrepræsentanterne tilbydes et kursus i psykologisk førstehjælp, der forbereder dem på, hvordan mennesker reagerer i en fyringssituation, og hvordan de kan støtte et menneske i sådan en proces

Ved massefyringer kan virksomheden stå for tre-fire netværksmøder, som skal foregå ude i byen.

Førstehjælp ved fyringer

En hjælpepakke kan gøre det nemmere at komme videre.



”Lyt, vær nærværende, vis respekt i situationen og sørg for, at virksomheden tilbyder en hjælpepakke, som gør det nemmere for de afskedigede at komme videre.”

Lyt, vær nærværende, vis respekt i situationen og sørg for, at virksomheden tilbyder en hjælpepakke, som gør det nemmere for de afskedigede at komme videre. Sådan lyder nogle af erhvervspsykologens råd om håndtering af fyringer.

”Psykologisk set er en fyring en separationsproces. Man er udsat for et tab og skal adskilles fra noget, som man ofte gennem længere tid har bundet sine følelser og sin loyalitet til, og det gør ondt,” fortæller erhvervspsykolog Kit Sanne Nielsen fra Erhvervspsykologerne.

Tabet afstedkommer en række forskellige følelser og tanker, man som pårørende, kollega eller tillidsrepræsentant pludselig skal kunne rumme:

”Nogle bliver lammede, bange og bekymrede for fremtiden. Nogle bliver vrede, nogle bliver ulykkelige og kede af det, mens andre føler skyld og skam over, at de blev fyret. Og nogle føler lidt af det hele.”

Umiddelbart efter fyringen

kredser tankerne mere om spørgsmål end svar på den krise, man er blevet udsat for. Kit Sanne Nielsen remser en liste af spørgsmål op, der typisk fylder tankerne:

”Hvorfor blev det lige mig? Hvorfor var det ikke en af de andre? Alle er jo ikke blevet fyret, heller ikke selvom der er tale om en massefyring. Er jeg ikke dygtig nok? Kan de ikke lide mig? Har jeg ikke været loyal nok eller flittig nok? Er jeg ikke uddannet godt nok?”

Forståelse giver fremdrift
Erhvervspsykologen understreger, at et så gennemgribende slag betyder, at man har brug for at forstå fyringen for at kunne handle konstruktivt fremadrettet.

”Den bedste forklaring, man kan give den fyrede er strukturel. Ledelsen vil som regel ikke give personlige forklaringer, og det mener jeg faktisk heller ikke, at de skal.”

En strukturel forklaring er en, der klart og tydeligt er forankret i ændringer i organisatio-

nen: En afdeling lukker, nogle ansvarsområder og opgaver falder helt væk. Og den type forklaringer er det som regel bedre muligheder for at give ved massefyringer end ved andre fyringer.

Hvis man bliver afskediget af grunde, der handler om en selv, må man være realistisk og se på, hvordan man kan forstå det, og hvad man kan lære af det:

”Intet er objektivt i denne verden, så der ligger en masse forskelligt i en fyring. Jeg plejer at sige, at hvis bare fem procent af det er rigtigt, hvad ligger der så i de fem procent, og hvad kan man bruge det til fremadrettet?”

Sørg for at gribe den afskedigede

I forbindelse med selve fyringen er det vigtigt at have helt klare aftaler om, at den fyrede ikke skal tage afsked med det samme.

”Man skal have mulighed for at blive på arbejdspladsen umiddelbart efter, mulighed

for at gå ned til sine ting og snakke med sine kolleger, hvis man har lyst. Og det bedste er at få mulighed for at blive fx måneden ud. Hvis man får besked på at pakke sine ting med det samme, føler man sig som en forbryder. Det er ydmygende, og der er ingen grund til at ydmyge en, der i forvejen ligger ned,” siger Kit Sanne Nielsen.

Ledelsen kan godt finde på at undskylde sig med, at den fyrede vil skabe uro og ineffektivitet på arbejdspladsen ved at sladre og opføre sig illoyalt og måske få vendt en stemning mod ledelsen i den tid, de har tilbage.

”Men det er og bliver en dårlig undskyldning for ikke at samle folk op, og hvis ledelsen har den slags bekymringer, kan de tage en snak med den fyrede medarbejder og forklare problemstillingen. Fortælle at det er vigtigt, at vedkommende er loyal også i en så presset situation. Det vil langt de fleste kunne forstå, og de vil også handle efter det,” siger hun.

Tag hånd om kollegerne

Det er ikke kun den fyrede, der kan have brug for hjælp. De kolleger, der bliver tilbage efter en massefyring, er som regel også meget berørte og kan have brug for at blive samlet op. Kit Sanne Nielsen beskriver det som en meget mild grad af KZ-syndromet:

”Kollegerne, der er tilbage efter en runde med massefyringer, befinder sig i en mærkelig tilstand mellem letelse og skyld. De er lettede over, at de ikke er blandt de fyrede, men føler samtidig også skyld: Kunne jeg have gjort noget, for at vedkommende ikke blev fyret. Har jeg på en eller anden måde været medvirkende?”

Det er vigtigt at gøre kollegerne klart, at de ikke skal føle skyld, og at de også skal slippe den eller dem, der er blevet fyret.

”For både den fyrede og kollegerne, der er tilbage, gælder det om at erkende, at man er kolleger i en kontekst, og at den kontekst altså ikke er længere. Erkend at det er slut med mindre der er tale om rigtige venskaber,” lyder erhvervspsykologens kontante råd.

”Selvfølgelig skal man ikke holde sin omsorg og medfølelse tilbage, lige når fyringen

er sket. Skriv mailen med tak for et godt samarbejde, og jeg kommer til at savne dig. Men lad være med at nurse eller beskytte den fyrede. Det mener jeg er mangel på respekt,” mener hun.

Tag det gode med

En fyring giver et knæk på selvværdet, og det bedste man kan gøre er at forsøge at komme overens med, at det er sket, og at fyringen er blevet en del af ens erfaringer på arbejdsmarkedet og en del af ens historie. Det kan være en god ide at fortælle sig selv – igen og igen om nødvendigt – at den slags sker. Nogen braste ind i mig. “It is out off my control.”

“I stedet kan det være godt at tænke over, hvad man gerne vil have med fra hylderne på arbejdspladsen og lade resten blive tilbage. Man kan skrive valgene ned og bruge dem som pejlemærker fremover. Hvad er man glad for at være sluppet for? Hvad kan lade sig gøre de næste tre måneder? Hvad skal man have styr på?”

”Det gør rigtig ondt at blive fyret, og det skal man have respekt for. Men langt de fleste finder et nyt job, knytter sig til nye kolleger og bliver mindst lige så glade for det, som de var for det sted, de blev fyret fra,” slutter Kit Sanne Nielsen.

KONSTRUKTIVE TANKER

Robusthed er evnen til at håndtere modgang, frustrationer, stress og krise. En del undersøgelser bekræfter, at især seks faktorer er kraftigt medvirkende til at skabe robusthed. Du kan som tillidsrepræsentant opfordre afskedigede kolleger til at opbygge robusthed:

1

Relationer

Gode relationer med familie og venner opbygger robusthed, og gør det muligt at tale om problemer.

2

Evnen til at skifte perspektiv

Der er ingen objektiv sandhed om, hvad der er godt, og hvad der er skidt – kun perspektiver. Man kan ikke undgå negative hændelser, men man kan ændre sit syn på dem.

3

Arbejd mod et mål

Opsæt realistiske mål og gør hele tiden små indsatser. Ved at fastsætte og fokuserer på egne mål, kan man bevare følelsen af kontrol.

4

Udvikl dig selv

Man kan finde områder, der giver selvindsigt og udvikling. Når man opnår indsigt i sig selv eller forbedrer en færdighed, bliver man fyldt med styrke.

5

Et positivt selvbillede

Man kan styrke troen på sig selv ved at fokusere på styrker og de områder, hvor de er mest aktive samt arbejde bevidst med styrker i stedet for svagheder.

6

Pas på dig selv

Man kan finde og praktisere metoder, der holder psyke og krop i topform. Psykisk er den mest effektive metode meditation/mindfulness.

Kilde: Erhvervspsykologerne.

A-KASSEN

Hvis man ikke finder et nyt job, inden opsigelsesperiodens udløb, skal man melde sig ledig hos det lokale jobcenter på den første ledighedsdag.

Man skal indsende følgende til a-kassen:

- Ledighedserklæring
- Opsigelse/fratrædelsesaftale
- Lønsedler fra de sidste 14 måneder
- Skattekort.

Hvis man er fritstillet eller suspenderet, skal man først melde sig hos jobcenter og a-kasse, når denne periode er slut. Under en fritstillingsperiode vil man dog som udgangspunkt være forpligtet til at kunne dokumentere, at man søger andet arbejde. Dette kaldes tabsbegrænsningspligten. Et godt råd du kan give medlemmet i denne forbindelse er at melde sig jobsøgende i perioden hos jobcentret. Derved kan man dokumentere, at man søger andet job.

Du kan også opfordre afskedigede medlemmer til at søge job ved at henvende sig direkte til arbejdsgivere. Enten på baggrund af jobannoncer eller uopfordret.

Hvis grunden til afskedigelsen i det væsentligste skyldes medlemmet selv (selvforskyldt ledighed), får medlemmet en

karantæne på tre uger. Det er a-kassen, der vurderer, om man er selvforskyldt ledig.

Man skal være tilmeldt et jobcenter, selv om man har karantæne. Det skyldes, at man kun kan afvikle en karantæne, når man er tilmeldt et jobcenter og i øvrigt opfylder alle betingelser for at få dagpenge. Man kan derfor ikke afvikle karantæne, hvis man fx holder ferie.

Hvis der foreligger en fratrædelsesaftale med arbejdsgiveren, hvor man har accepteret et for kort opsigelsesvarsel, får man ikke dagpenge i den tid, der svarer til den forkortede periode. Hvis fratrædelsesaftalen indeholder en fratrædelsesgodtgørelse, vil beløb, der rækker udover perioden, der svarer til arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, ikke medføre fradrag i dagpengene. Godtgørelsen for usaglig afskedigelse medfører heller ikke fradrag i dagpengene. Hvis medlemmet har haft overarbejde inden for de seneste tre måneder inden den første ledighedsdag, bliver overarbejdet modregnet i dagpengene.

Hvis der er tvivl om a-kasse-spørgsmål, skal man kontakte a-kassen for at være sikker på at få de korrekte svar.



Du kan også opfordre afskedigede medlemmer til at søge job ved at henvende sig direkte til arbejdsgivere. Enten på baggrund af jobannoncer eller uopfordret.

PENSION

Det er en god ide at kontakte pensionskassen i forbindelse med en afskedigelse. Pensionskassen kan rådgive om, hvordan man skal forholde sig i opsigelsesperioden, hvis man bliver ledig, og når man får arbejde igen.

BRUG DM

Hvis du som tillidsrepræsentant har brug for bistand i forbindelse med et afskedigelsesforløb, er det en god ide at tale med DM og den konsulent, der er kontaktperson til din arbejdsplads.

DM har stor erfaring i at tale med tillidsrepræsentanter om, hvordan de håndterer en afskedigelses-sag. DM hjælper som udgangspunkt med alle dele af en afskedigelsessag og bstanden tager udgangspunkt i en dialog om dit og medlemmets behov.

Du kan læse mere om afskedigelser på DM's hjemmeside:
www.dm.dk/afskedigelser
www.dm.dk/masseafskedigelser

