

Vejledning til tillidsrepræsentanter, som skal være bisidder ved en udpegningsamtale i forbindelse med besparelser

Medlemmet skal tilbydes at have en bisidder med til samtalen. Det er medlemmet selv, som bestemmer, om vedkommende ønsker at benytte tilbuddet om at have en bisidder med, og hvem det skal være. Det mest naturlige er dog at vælge sin tillidsrepræsentant som bisidder.

Ofte vil du som tillidsrepræsentant få besked fra ledelse eller HR om, at du skal holde dig klar i et bestemt tidsrum, så du er klar til at træde til som bisidder, hvis medlemmet ønsker det.

Under samtalen

Medlemmet er hovedpersonen, og din rolle er som udgangspunkt at være lyttende og observere. Derudover kan du bidrage til, at samtalen forløber professionelt, og at I har fået truffet de fornødne praktiske aftaler, før samtalen slutter.

Hvis det ikke gøres klart fra samtales begyndelse, om ledelse eller HR tager referat af samtalen, så spørg gerne ind til det.

Bed om en pause, hvis medlemmet har behov for det, eller du vurderer, at situationen kræver det.

Tag noter under mødet, så du kan huske detaljerne senere.

Praktiske spørgsmål, som I skal have svar på, inden samtalen slutter

Hvordan forholder medarbejderen sig resten af dagen og de kommende dage?

- Må medarbejderen forlade arbejdspladsen, når samtalen er slut?
- Må medarbejderen blive hjemme et par dage for at sunde sig?
- Hvornår skal medarbejderen være tilbage på arbejdspladsen?
- Hvordan kommer medarbejderen hjem? Er der fx truffet aftale om, at medarbejderen må tage en taxa hjem?
- Husk, at medarbejderen skal blive på arbejdspladsen og fortsætter med at gå på arbejde, hvis der ikke er truffet aftaler om andet.
- Er der mulighed for at tale med en psykolog eller anden rådgiver akut eller i den kommende tid, hvis medlemmet har behov for det?

Efter samtalen

Del gerne Djøfs vejledning om opsigelse pga. besparelser med dit medlem. Vejledningen giver et overblik over processen.

Afklar med dit medlem om og hvordan, der skal etableres kontakt med Djøf.

Som udgangspunkt er det lettest, at medlemmet selv kontakter os på 33 95 97 00 eller djoef@djoef.dk. Er der mange berørte medlemmer på din arbejdsplads, kan det dog være en hjælp, at vi får en samlet besked om, hvem der har behov for råd og vejledning fra os.

De sidste opmærksomhedspunkter

Djøf har ikke bemyndiget tillidsrepræsentanter til at forhandle individuelle fratrædelsesvilkår, så bliver I præsenteret for et tilbud om individuelle vilkår eller et tilbud om en egentlig fratrædelsesaftale, så lyt, notér og tilkendegiv, at I herefter drøfter tilbuddet med Djøf, hvorefter I eller Djøf vender tilbage.

Nogle af dine medlemmer nyder en særlig beskyttelse i forbindelse med afsked. Når Djøf skal vurdere sagligheden af en opsigelse, er det derfor vigtigt, at vi ved, om medlemmet fx

- er eller skal på barsel
- har et handikap
- har et tillidshverv
- eller andre særlige opmærksomhedspunkter

Rådgivning til dig som tillidsrepræsentant

Det er heldigvis ikke hver dag, du skal agere bisidder, så kontakt os gerne inden samtalen, hvis tiden tillader det.

At være bisidder er en vigtig men også hård opgave. Brug os gerne til at debriefe. Har du gode tillidsrepræsentant-kollegaer på arbejdspladsen, så brug også hinanden.