

Fratrædelsespolitik

På Campus Bornholm arbejder vi ud fra princippet om at sikre den enkelte medarbejder størst mulig tryghed i ansættelsen. Ved uansøgt fratrædelse er det skolens ønske, at medarbejderen / lederen skal opleve klarhed omkring grundlaget for afskedigelsen og forlade Campus Bornholm på en ordentlig måde.

Uansøgt fratrædelse

I forbindelse med en uansøgt fratrædelse – dvs. en afskedigelse – er denne underlagt bestemmelserne i forvaltningsloven. Det betyder, at der ud over de fagretlige regler og eventuelt særlige interne regler er fastsat en række procedurer vedrørende oplysning om sagens omstændigheder, høring af relevante organer eller personer m.v.

Det vigtigt, at en afskedigelsessag gennemføres på en ordentlig, anstændig og værdig måde.

Udover at overholde de forvaltningsretlige regler om begrundelse er det vigtigt, at man, i det omfang det er muligt, tager menneskelige hensyn, idet en afskedigelsessag er særdeles belastende – især for den berørte medarbejder men også for Campus Bornholm som helhed.

Det betyder, at medarbejderen orienteres mundtligt om beslutningen om en eventuel afskedigelse, inden den skriftlige og formelle meddelelse eller høring fremsendes. Dette forudsætter naturligvis, at det i situationen er muligt at følge disse principper, dvs. at der ikke er tungtvejende grunde, der taler herimod.

I sager om afskedigelse orienteres tillidsrepræsentanten ved afskedigelsessagens påbegyndelse, dvs. når høringsbrevet afsendes.

Beslutningskompetence

Afskedigelseskompetencen ligger hos chefen på det pågældende område. Imidlertid vil en lang række af de forhold, som ligger til grund for en afskedigelse, være områder, som enten kompetencemæssigt er henlagt til lederne af Campus Bornholms organisatoriske enheder, eller hvor kendskab til de nødvendige faktiske forhold ligger hos disse ledere.

Det er derfor nødvendigt, at forløbet af afskedigelsessagen sker i tæt samspil mellem chefen, lønafdelingen/ØA-chefen og den relevante leder. I den forbindelse er det naturligt og i overensstemmelse med personalepolitikken, at de berørte tillidsrepræsentanter inddrages så tidligt som muligt.

Campus Bornholms øverste ledelse har ansvaret for, at formalia i afskedigelsessager overholdes. Den daglige leder skal så tidligt som muligt i forløbet inddrage lønafdelingen/ØA-chefen, så det fra starten af processen sikres, at formalia er tilgodeset. ØA-chefen skal godkende al skriftlig kommunikation i forbindelse med afskedigelsessager som institutionens garant for, at korrekte procedurer på området er fulgt.

Generelt om afskedigelser

Afskedigelser skal altid være sagligt begrundet. En afskedigelse kan være rimeligt begrundet i:

Institutionens forhold

- Afskedigelser begrundet i institutionens forhold vil som oftest være afskedigelser på grund af fx økonomi eller nedgang i antallet af elever. En sådan begrundelse kaldes normalt for aktivitetsnedgang.

Medarbejderens egne forhold

- Afskedigelser begrundet i den ansattes egne forhold er typisk sygdom, samarbejdsproblemer og lignende.

Afskedigelse begrundet i institutionens forhold

Nedskæringer i taxametre, opgaveomlægninger og tilsvarende er saglige begrundelser for afskedigelse begrundet i institutionens forhold. Når der afskediges på baggrund af institutionens forhold, skal det altid først afdækkes, at der ikke er alternative måder, at håndtere situationen.

Skal lønomkostningerne nedbringes, vil skolen således før der skrives til afskedigelser afdække, om det er muligt at nedbringe lønudgifterne ad anden vej.

Det kan være gennem naturlig afgang, senior- og frivillige fratrædelsesordninger, deltidsbeskæftigelse, reduktion af over- og merarbejde, genplacering/omplacering.

I nogle tilfælde vil uansøgt afskedigelse ikke kunne undgås. Det er et udslag af ledelsesretten, at ledelsen bestemmer, hvem der i en konkret situation skal afskediges. Ledelsen vil i sådanne situationer foretage en konkret individuel vurdering af medarbejderstaben med henblik på at vurdere, hvem der under de givne omstændigheder bedst kan undværes.

Tillidsrepræsentantens rolle

Den berørte tillidsrepræsentant har ikke formelt ansvar i sådanne afskedigelsessager, men det forudsættes, at tillidsrepræsentanten, som led i tillidsrepræsentantens almindelige ansvar og som led i virksomhedskulturen på Campus Bornholm yder et aktivt og konstruktivt medspil til en fornuftig og rimelig proces i sådanne meget vanskelige sager.

Tillidsrepræsentantens rolle – udover at gøre opmærksom på eventuelle procedurefejl eller manglende informationer – er også at orientere om tilbud, som de faglige organisationer eller andre stiller til rådighed i disse situationer.

I henhold til de generelle regler for samarbejde i staten, skal samarbejdsudvalget orienteres om institutionens økonomiske situation. Denne orientering er specielt vigtig, hvis konsekvensen af den økonomiske situation kan være personalereduktioner.

Da afskedigelsessager som tidligere nævnt er belastende for alle, er det vigtigt, at procedurerne gennemføres uden unødvendige forsinkelser – dog uden at procedurerne af tidsmæssige grunde sammenpresses.

Afskedigelse begrundet i medarbejderens egne forhold

Såfremt medarbejderen ikke lever op til kvalifikationskravene i stillingen, har alvorlige samarbejdsproblemer, begår disciplinære forseelser eller af andre årsager er uegnet til at varetage stillingen, skal lederen så hurtigt som muligt gøre vedkommende bekendt med problemerne og herefter i samarbejde med medarbejderen søge at finde en løsning herpå.

Det er i den forbindelse vigtigt, at lederen gør det klart for medarbejderen, hvilke konsekvenser det vil få, hvis medarbejderen ikke efterkommer de påpegede forhold.

Sager om arbejdsmæssige eller disciplinære forhold kan ende med afskedigelse af medarbejderen, men ofte kan sagerne løses ved mindre indgribende sanktioner, eksempelvis en mundtlig henstilling eller en skriftlig advarsel. I alle tilfælde har den ansvarlige leder pligt til at oplyse medarbejderen om mulighederne for inddragelse af tillidsrepræsentanten. Ønsker medarbejderen ikke tillidsrepræsentanten inddraget, skal lederen orientere denne.

I tilfælde af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet kan bortvisning af medarbejderen forekomme.

Afskedigelse grundet sygdom

Campus Bornholm vil gøre en aktiv indsats for at hindre, at sygdom medfører afskedigelse. Denne indsats kan blandt andet ydes gennem omsorgssamtaler, ligesom mulighederne for nedsat tjenestetid, omplacering, orlov

m.v. kan overvejes. Sygdom kan dog blive så alvorlig, langvarig eller hyppig, at det kan blive nødvendigt at tage den pågældendes fortsatte ansættelse ved Campus Bornholm op til overvejelse. Det skal understreges, at Campus Bornholm som arbejdsgiver ønsker at gå så langt, som det er praktisk muligt i forhold til at sikre medarbejderens fortsatte ansættelse.

Bliver en medarbejder syg i prøvetiden, og det viser sig, at der ikke er udsigt til, at vedkommende kommer tilbage på arbejde inden for overskuelig tid, kan det blive nødvendigt at overveje afskedigelse på et tidligere tidspunkt end under andre omstændigheder.

I sager om afskedigelse som følge af sygdom orienteres tillidsrepræsentanten ved afskedigelsessagens påbegyndelse. Såfremt medarbejderen ønsker tillidsrepræsentanten inddraget, skal den ansvarlige leder inddrage denne.

Før Campus Bornholm når frem til at overveje afskedigelse af en ansat, vil den daglige leder have holdt en eller flere tjenestelige samtaler med medarbejderen. Lederne har dertil ret til at holde uformelle samtaler med deres medarbejdere uden inddragelse af tillidsrepræsentanten. Sådanne uformelle samtaler kan ikke

munde ud i en skriftlig advarsel. Når en skriftlig advarsel afgives, skal dette ske med en sådan tydelighed, at modtageren ikke er i tvivl om, at der er afgivet en skriftlig advarsel. Yderligere skal tillidsrepræsentanten orienteres. En skriftlig advarsel er desuden underlagt bestemmelserne i forvaltningsloven.

Fratrædelsessamtaler

I forbindelse med en medarbejders fratrædelse ønsker Campus Bornholm, at den pågældende medarbejder tilbydes en fratrædelsessamtale med den daglige leder.

Formålet med en fratrædelsessamtale er først og fremmest at give medarbejderen mulighed for at fortælle om sin opfattelse af ansættelsesforholdet. I forbindelse med en fratrædelsessamtale vil det ligeledes være muligt at få klarlagt, hvorvidt der har været overensstemmelse mellem medarbejderens henholdsvis ledelsens forventninger. Samtalen er tænkt som en åben og uformel dialog, og fraværssamtalen er et tilbud til medarbejderen, som denne kan vælge at tage imod.

Godkendt i SU 1. december 2020