

## Når du får en advarsel på din arbejdsplads – hvad gør du?

Hvis du har fået en advarsel om dine faglige kompetencer, personlige adfærd eller noget andet fra din arbejdsgiver, kan det føles både chokerende og ubehageligt.

Når du er medlem af Djøf, kan vi hjælpe dig bedst muligt igennem forløbet og støtte dig i, hvad der skal ske bagefter. Du kan også få støtte hos din tillidsrepræsentant før, under og efter din advarsel.

Med en advarsel fortæller din arbejdsgiver dig, at du skal ændre adfærd, hæve kvaliteten af dit arbejde eller tilpasse dine arbejdsgange efter deres forventninger. Hvis du ikke retter dig efter advarslen, eller hvis du gentager adfærden, kan advarslen føre til, at du bliver fyret. Derfor er det vigtigt at håndtere processen fra starten.

### PROCESSEN KORT FORTALT

#### Før advarslen

Før din arbejdsgiver giver dig en advarsel, er du sandsynligvis blevet indkaldt til en eller flere samtaler om den kritik, din arbejdsgiver har. Du har måske også fået en påtale. Der findes ingen faste regler for, hvordan en arbejdsgiver på en offentlig arbejdsplads skal håndtere utilfredshed med en medarbejder – men normalt prøver arbejdsgiveren andre løsninger, før du får en advarsel.

Hvis du bliver kaldt til en samtale, har du ret til at tage en bisidder med. Det kan fx være din tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten kender forholdene på arbejdspladsen og kan være de ekstra lyttende ører og hjælpe dig med at give din arbejdsgiver et mere nuanceret syn på situationen.

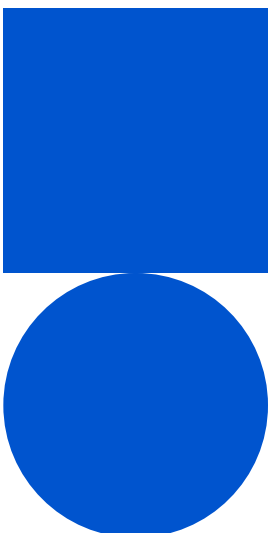
#### Når du får en advarsel

Hvis din arbejdsgiver beslutter at give dig en advarsel, modtager du et høringsbrev, hvor baggrunden for advarslen skal være beskrevet. Hvis du ønsker sparring på processen og dit høringssvar, skal du sende høringsbrevet til os hurtigst muligt på [djoef@djoef.dk](mailto:djoef@djoef.dk). En af vores konsulenter vil så kontakte dig for at tale din sag igennem.

Du har ikke pligt til svare på høringsbrevet. Men det kan i de fleste tilfælde være en god idé at gøre, fordi det viser, at du gerne vil samarbejde med din arbejdsgiver. Du kan kommentere på advarslens grundlag, rette eventuelle misforståelser og forklare din opfattelse af sagen. Du kan også vælge at tage din arbejdsgivers opfattelse til efterretning og nøjes med at bekræfte det i et kort høringssvar.

Du har ret til en høringsfrist, der både giver dig tid til at tale med os i Djøf eller din tillidsrepræsentant og til at skrive et gennemarbejdet svar. En frist på 14 dage er normalt rimelig, men den kan være længere eller kortere afhængigt af situationen.

Vi hjælper dig gerne med at læse dit høringssvar igennem og give gode råd, så du får givet et konstruktivt svar.



## Dit høringssvar – gode råd

Uanset om du er uenig i indholdet af advarslen, er dit mål med dit høringssvar at genvinde tilliden og ændre eller nuancere din arbejdsgivers syn på sagen.

Advarsler bliver sjældent trukket tilbage efter, der er givet et høringssvar, men de kan blive mindre indgribende eller mere klare. Derudover kan dit høringssvar være en del af arbejdet med din leder om at få samarbejdet på rette spor igen.

Når du skriver dit høringssvar, kan du følge disse råd:

- Skriv kort og præcist, og hold en god tone.
- Kommentér kun det, der er relevant for advarslen.
- Undgå beskyldninger, og tag ansvar for eventuelle fejl.
- Fortæl, hvilke kompetencer og egenskaber du gerne vil kendes for som medarbejder.
- Hvis der er opstået mistillid, så tænk over, hvordan dit svar kan hjælpe med at genopbygge tilliden.
- Stil spørgsmål eller bed om at få forhold uddybet, hvis du har brug for mere viden.
- Slut af på en konstruktivt måde, der ser fremad.

Når dit udkast er klar, kan du sende det til den konsulent, der har din sag. Husk at sende det i god tid inden fristen, så vi kan nå at tale det grundigt igennem med dig.

Du har pligt til at arbejde, som du plejer, i høringsfasen, medmindre du får besked om eller aftaler med din arbejdsgiver, at du er fritaget for at arbejde.

## Efter advarslen

Selvom du er uenig i advarslen, kan vi ikke kræve, at den bliver trukket tilbage. I stedet for at protestere anbefaler vi, at du forsøger at forbedre de forhold, der har ført til advarslen.

Din arbejdsgiver bør støtte dig loyalt i den proces. Din tillidsrepræsentant kan også hjælpe med at skabe en god dialog og bygge bro mellem dig og din arbejdsgiver.

Det kan være en god idé at aftale løbende opfølgning med din arbejdsgiver på ugentlige 1:1 møder, så eventuelle problemer bliver taget i opløbet.

Og husk, at en advarsel ikke gælder evigt. Efter halvandet til to år – afhængigt af situationens alvor og indholdet af advarslen – kan advarslen som udgangspunkt ikke længere føre til, at du bliver fyret.

## Fremtiden

Hvis du overvejer at søge væk fra din arbejdsplads, vil vi gerne sparre med dig om dine muligheder. Du kan blandt andet få 1:1 rådgivning af en karrierekonsulent, hvor du fx bliver klogere på dine karriereønsker og næste skridt med at søge job.

Du kan læse mere på vores hjemmeside eller kontakte os på telefon 33 95 97 00 og mail [karriere@djoef.dk](mailto:karriere@djoef.dk).

