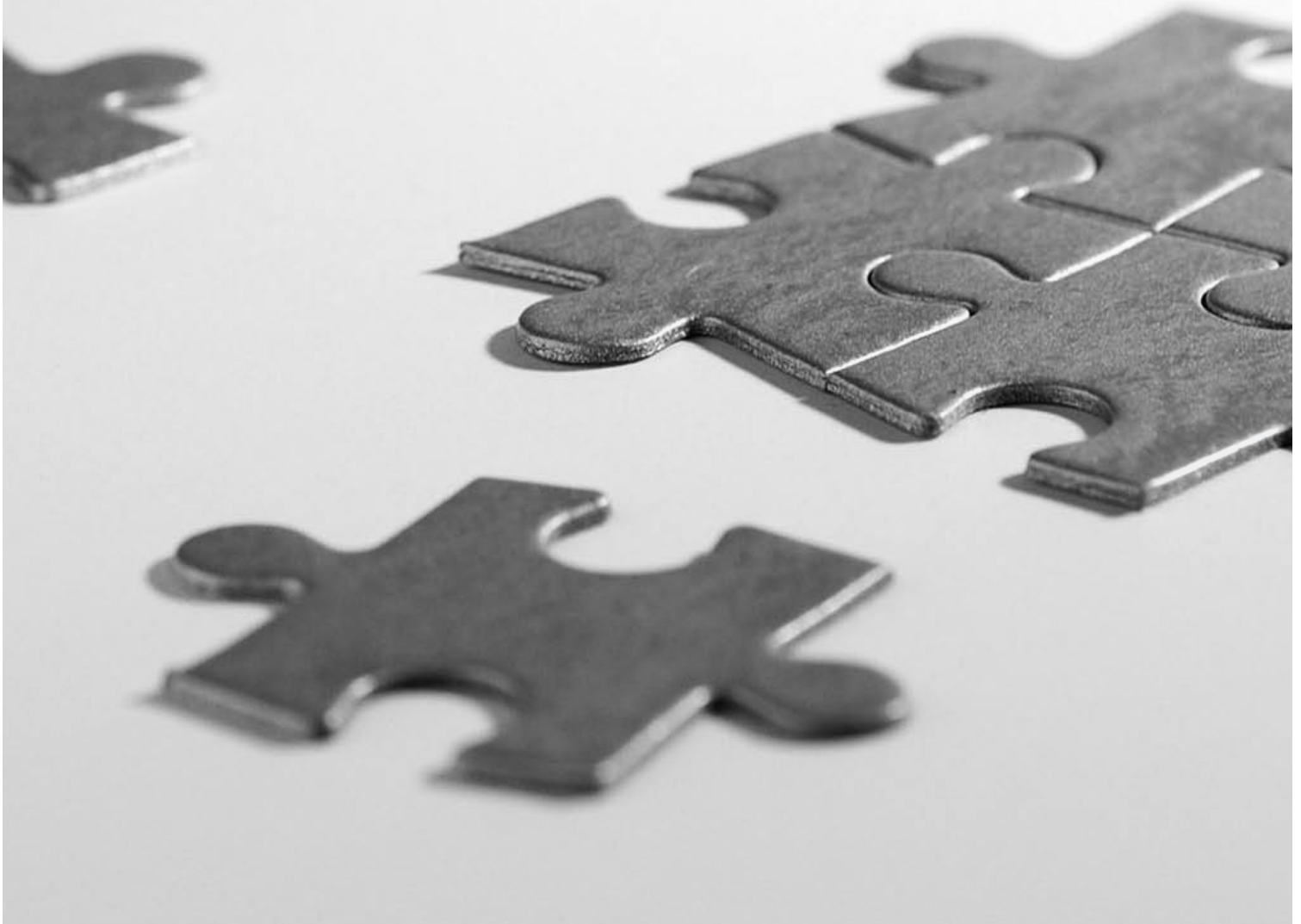
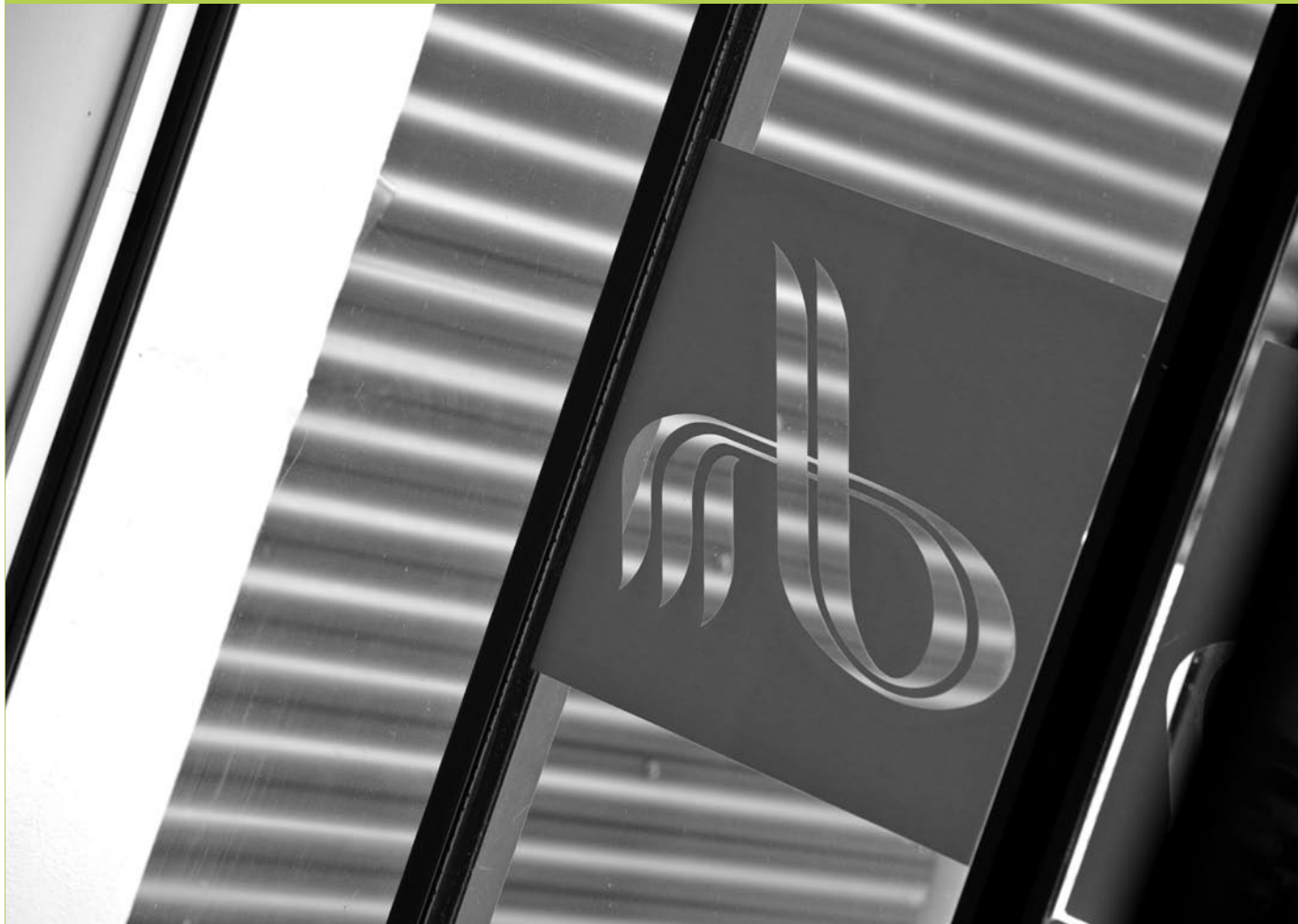


HVIS DU BLIVER AFSKEDIGET

- som offentligt ansat





SÅDAN BEHANDLER DM EN **AFSKEDIGELSESSAG**

NÅR DU HENVENDER DIG TIL DM I FORBINDELSE MED EN AFSKEDIGELSE, ARBEJDER DM'S KONSULENTER MED EN FAST PROCEDURE FOR, HVORDAN SAGSBEHANDLINGEN OG KONTAKTEN MED DIG SKAL FORLØBE

En afskedigelse kan være begrundet i enten arbejdsgiverens forhold, fx arbejdsmangel og besparelser, eller i dine forhold, fx samarbejdsvanskeligheder eller sygdom. Uanset hvad, skal afskedigelsen være sagligt begrundet.

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

Hvis der er en DM-tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, involveres tillidsrepræsentanten tæt i hele processen og varetager en stor del af kontakten til dig.

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 dig og din tillidsrepræsentant.

Dette sker ved, at DM skriver et brev til dig og din eventuelle tillidsrepræsentant og beder om bemærkninger til grundlaget for afskedigelsen, om en kopi af dit ansættelsesbrev, din seneste lønseddel og en række andre oplysninger. 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 dig.

DM giver råd og vejledning om udarbejdelse af høringssvar og ser gerne et udkast til høringssvar igennem, inden du afleverer det. Hvis du har en tillidsrepræsentant, giver tillidsrepræsentanten også råd og vejledning i forbindelse med udarbejdelse af høringssvar.

DM retter ikke henvendelse til eller indgår aftaler med din arbejdsgiver uden at have drøftet det med dig først.

Inden DM forhandler med din arbejdsgiver, indgår DM en aftale om mandat med dig. Det vil sige, at DM aftaler med dig, hvad du vil acceptere. Fx størrelsen af en eventuel godtgørelse eller særlige vilkår i en opsigelsesperiode.

DM sender kopi af al korrespondance til dig.

■ BRUG DM ELLER DIN TILLIDSREPRÆSENTANT

Hvis du på et tidspunkt i forbindelse med afskedigelsesforløbet har brug for at tale med nogen, fx fordi du er ked af det eller vil høre, hvordan du kan komme videre, er det en god ide at tale med din tillidsrepræsentant, hvis du har en.

Hvis du ikke har en tillidsrepræsentant, eller ikke har lyst til at tale med tillidsrepræsentanten om det, skal du ringe til DM.

DM har stor erfaring i at tale med medlemmer om, hvordan de kan komme videre efter en afskedigelse, og om hvilke muligheder der er i DM og andre steder.

Hvis DM skønner, at du har brug for at tale med en psykolog for at komme videre, kan du få tilbudt at tale med en af de psykologer, som DM har aftaler med.



AFSKEDIGELSESPROCESSEN

HVIS DU BLIVER AFSKEDIGET, HAR DU SOM DM-MEDLEM MULIGHED FOR AT FÅ HJÆLP MED DET SAMME TIL AT KOMME BEDST MULIGT IGENNEM OPSIGELSESFORLØBET. OG DET ER VIGTIGT AT BEGYNDE DET RIGTIGE STED FOR AT KOMME IGENNEM FORLØBET

DE TO FASER

FORLØBET I EN OPSIGELSE KAN OVERORDNET INDDALES I TO FASER:

- Partshøringen om den planlagte opsigelse
- En mulig forhandling, hvor DM forhandler om opsigelsens saglighed og en eventuel fratrædelsesaftale.

MULIGE SAMTALER 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 få gennemgået begrundelsen for den planlagte opsigelse.

PARTSHØRINGEN

Med brevet begynder en partshøring, hvor du som medarbejder har mulighed for at komme med dine 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 du, tillidsrepræsentanten og DM kan være bidragsydere. Fristen på 14 dage er normen, men kan af konkrete grunde godt være kortere eller længere.

Du skriver som udgangspunkt selv høringssvaret, men DM hjælper gerne med mere generelle betragtninger og specielle juridiske input. Hvis der er en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, bør han eller hun også inddrages i udformningen af høringssvaret.

NÅR DU SKRIVER HØRINGSSVARET, BØR DU OVERVEJE AT:

- Formålet skal være at få ledelsen til at ændre syn på den planlagte opsigelse
- Formålet skal være at rette eventuelle faktuelle fejl
- Svaret ikke må være for langt
- Holde dig på din egen "banehalvdel" og ikke komme med anklager
- Forholde dig til de kriterier, som arbejdsgiveren angiver som begrundelse for den planlagte opsigelse

- Fremhæve eventuelle positive ting, fx mus-referater og begrundelser for løntillæg
- Tage ansvar for eventuelle fejl
- Spørge, hvis der er noget du ikke forstår
- Tage forbehold for yderligere kommentarer til den planlagte opsigelse, hvis der skulle komme yderligere informationer.

Du 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 du sende det til DM i god tid før høringsfristen.

I høringsperioden skal du møde på arbejde som du plejer, hvis du ikke har aftalt andet med ledelsen. Den dag, du får meddelelsen om opsigelsen, får du typisk fri resten af dagen.

I høringsperioden har DM eller tillidsrepræsentanten mulighed for at drøfte indholdet i den planlagte opsigelse samt vilkårene for opsigelsen med arbejdsgiveren. Derfor er det vigtigt, at I taler om de ønsker og forventninger, du har til en sådan aftale.

FORHANDLINGEN

Hvis du som DM-medlem bliver opsagt, skal din arbejdsgiver 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 arbejdsgiver om, hvad dette skal have af konsekvenser.

Forhandlingen kræver forberedelse mellem dig, en eventuel tillidsrepræsentant og DM, og vil typisk foregå to til tre uger efter, at opsigelsen er meddelt dig.

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.

USAGLIG OPSIGELSE

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.



GENERELT OM **AFSKEDIGELSE**

DER SKAL EN SAGLIG GRUND TIL AT AFSKEDIGE DIG.
HVIS DU ER BLEVET AFSKEDIGET ELLER STÅR FORAN EN AFSKEDIGELSE, SKAL DER VÆRE EN SAGLIG
ELLER RIMELIG GRUND TIL DET. EN GRUND, SOM ENTEN SKYLDES FORHOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN
ELLER FORHOLD, SOM HANDLER OM DIG

FORHOLD

ARBEJDSGIVERENS FORHOLD

Hvis du afskediges på grund af forhold på arbejdspladsen, kan begrundelsen fx være mangel på arbejde eller besparelser.

Hvis din arbejdsplads 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.

DINE FORHOLD

En afskedigelse begrundet i dine forhold kan fx skyldes, at du har misligholdt dine forpligtelser, fordi du ikke møder til tiden eller ikke overholder dine 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 dig
- At arbejdsgiveren har forsøgt at løse problemerne
- At arbejdsgiveren har påtalt problemerne over for dig i en advarsel
- At der er givet en rimelig tid til at vurdere resultatet af bestræbelserne.

En afskedigelse begrundet i dine forhold forudsætter normalt, at du har fået en advarsel inden. En advarsel skal angive præcist, hvad det er arbejdsgiveren er utilfreds med, og hvordan du kan rette op på problemerne.

Du kan læse mere om advarsel på www.dm.dk/AdvarselOffentlig. Vælg Vilkår for ansættelsen / Advarsel.

HVIS DU BLIVER SUSPENDERET

Hvis du bliver suspenderet i forbindelse med en afskedigelse, skal du ikke møde på din arbejdsplads indtil videre, men du skal stå til rådighed. Du får din normale løn, da du er ansat indtil det tidspunkt, du skal fratænde.

Hvis du bliver suspenderet, skal din arbejdsgiver have reelle og saglige grunde til, at du skal stå til rådighed.

Du skal ikke afvikle ferie i suspensionsperioden, med mindre det udtrykkeligt er aftalt eller pålagt.

Du kan begynde på et nyt arbejde i opsigelsesperioden, hvis du sørger for at aftale med din nye arbejdsgiver, at du kan få fri til at opfylde din rådighedsforpligtelse. Det betyder fx, at du skal have fri til at løse opgaver for den arbejdsgiver, der har suspenderet dig, hvis der er brug for det.

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

HVIS DU BLIVER FRITSTILLET

Du kan blive enig med din arbejdsgiver om en aftale, som fritstiller dig i opsigelsesperioden. Det betyder, at du får din normale løn men ikke skal møde på arbejde, og du skal heller ikke stå til rådighed.

Du skal være opmærksom på, at hvis der er indgået en aftale om ubetinget fritstilling - det vil sige uden modregning - skal ferie i videst muligt omfang holdes i fritstillingsperioden uden særskilt varsling. Ferien skal dog kunne rummes inden for fritstillingsperioden. Får du andet arbejde i fritstillingsperioden gælder særlige ferieregler, hvorfor det vil være en god ide at kontakte DM.

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

Mens du er fritstillet, kan du påtage dig andet arbejde i opsigelsesperioden. Alt efter hvordan fritstillingen er aftalt, kan du i opsigelsesperioden få løn fra din gamle arbejdsgiver og en eventuelt ny arbejdsgiver samtidig. Hvis I ikke har indgået en udtrykkelig aftale om, at du får din sædvanlige løn, selv om du tager andet arbejde i opsigelsesperioden, kan løn fra en ny arbejdsgiver modregnes i lønnen fra den arbejdsgiver, der har fritstillet dig. Du har som minimum krav på tre måneders løn fra den arbejdsgiver, der har fritstillet dig. Om du har krav på yderligere løn end de tre måneder opgøres ved en beregning af, om du samlet har lidt et løntab i fritstillingsperioden.

I perioden er du teknisk set ansat, og derfor har du en loyalitetsforpligtelse over for den arbejdsgiver, som har fritstillet dig. Det betyder fx, at du ikke må udøve konkurrerende virksomhed eller på urimelig vis udnytte din viden om virksomheden.

Bliver du fritstillet, bør du få en skriftlig aftale, hvor vilkårene fremgår.

HVIS DU BLIVER BORTVIST

Du kan blive bortvist fra din arbejdsplads, hvis du misligholder dit 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 samme, og din arbejdsgiver skal ikke betale dig løn i opsigelsesperioden. Du kan desuden blive dømt til at yde erstatning til arbejdsgiveren.

Bortvisning forekommer sjældent.

PROCEDURE

Læs mere om de forskellige procedurer, arbejdsgiveren skal følge på www.dm.dk/afskedigelsesprocedure

DM ANBEFALER

Hvis en arbejdsplads står overfor at skulle afskedige flere medarbejdere på grund af forhold i virksomheden, anbefaler DM, at samarbejdsudvalget (SU) aftaler en tryghedsaftale, der som minimum indeholder følgende initiativer for at undgå afskedigelser:

- Muligheder for en ændret arbejdsfordeling. Herunder efter- og videreuddannelse af ansatte
- Tilbud om seniorordninger, nedsat tid, orlov eller frivillig fratræden
- Afspadsning af overtid
- En aftale om, at ingen afskediges, hvis der er relevante arbejds-

opgaver på arbejdspladsen, som de planlagt afskedigede kan løse. Eventuelt med kompetenceudvikling.

Hvis der skal vælges blandt flere medarbejdere, anbefaler DM, at det sker efter objektive kriterier.

Det er en rigtig god ide at tale med dit medarbejdervalgte SU-medlem eller din tillidsrepræsentant om de ønsker du og dine kolleger har til processen samt om alternativer til ledelsens planlagte besparelser.

FRATRÆDELSAFTALE

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

IDEER TIL FORHANDLING

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 du selv ønsker det
- Ingen modregning af din løn, hvis du får nyt arbejde
- Du skal ikke holde ferie i opsigelsesperioden
- Betalt outplacementforløb eller efteruddannelse.

“DM MENER, AT DET ER ALT FOR BILLIGT FOR ARBEJDSGIVERE AT AFSKEDIGE MEDARBEJDERE USAGLIGT. FOR SELV OM RETLIG BEHANDLING KENDER EN AFSKEDIGELSE FOR UBEGRUNDET, BLIVER ERSTATNINGEN KUN PÅ NOGLE FÅ MÅNEDERS LØN. OG DET ER EN ALT FOR RINGE ERSTATNING FOR TAB AF INDTÆGTSGRUNDLAGET.”





KOM VIDERE MED DM

BRUG DM'S TILBUD OM KARRIERERÅDGIVNING, CV- OG ANSØGNINGSTJEK, NETVÆRKSINGLING OG KOMPETENCEUDVIKLING, NÅR DU SKAL KLÆDES PÅ TIL ET NYT JOB, FINDE JOBBENE OG SØGE DEM

KARRIERERÅDGIVNING

Ring til DM og få karriererådgivning over telefonen. Her har du mulighed for at vende din situation og dine overvejelser om, hvordan du skal komme videre. Du kan også aftale en personlig samtale med en karrierekonsulent.

Den telefoniske karriererådgivning er åben mandag, tirsdag, onsdag og torsdag klokken 10-16 og fredag klokken 10-15. Se mere på www.dm.dk/karriereraadgivning

COACHING

Hvis du 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 du 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.

CV- OG ANSØGNINGSTJEK

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

Se mere på www.dm.dk/ansoegningstjek

NETVÆRK

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

I DM's forskellige faglige netværk har du mulighed for at følge den faglige udvikling på de områder, du er interesseret i. Netværkene er samtidig et forum, hvor du kan få øje på mulige job.

DM tilbyder gratis medlemskab af faglige netværk, som er sammensat efter branchetilhørsforhold eller jobfunktion. Desuden kan du 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 dig til specielle brancher og arbejdsområder, samt værktøjskurser for jobsøgende.

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

På DM's karriereworkshopper 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 ufri-villigt står for at skulle skifte job.

Se mere på www.dm.dk/fyraftensmoder
www.dm.dk/karriere

BRUG DM'S WORKSHOPPER FOR LEDIGE

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

Se mere på www.dm.dk/workshop



GODE RÅD FRA EN ERHVERSPSYKOLOG

TÆNK FREMAD

LANGT DE FLESTE FINDER ET NYT JOB OG BLIVER GLADE FOR DET.

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. DET SIGER ERHVERVSPSYKOLOG KIT SANNE NIELSEN FRA ERHVERVSPSYKOLOGERNE

Tabet afstedkommer en række forskellige følelser og tanker: "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."

Kit Sanne Nielsen mener, at man skal give sig selv lov til at være ked af det. Tillade sig at have følelser som handler om, at man føler sig forurettet og uretfærdigt behandlet.

"Men det er også vigtigt at afdramatisere fyringen. At snakke med andre og ikke gå og gemme sig og skamme sig. Og så skal man koble fornuften på og komme videre. Få struktur på hverdagen", siger hun.

Mange menneskers tilværelse og identitet er for en stor del bygget op omkring arbejde. Arbejdet er med til at legitimere os som mennesker. Det er vores adgangsbillet til at udveksle viden og erfaringer med andre.

"Vores værdier er dybt forankrede i arbejdet: Du skal uddanne dig, være dygtig og have et langt cv med kurser og nye masteruddannelser. Arbejdet er typisk det første, vi spørger om, når vi møder nye mennesker, og du er ingen, hvis du ikke arbejder. Derfor betyder en fyring også, at tæppet bliver revet væk under dig, og du har en følelse af, at hele identiteten ryger."

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. Og hvordan man kan forstå det, afhænger blandt andet af, hvorfor man er blevet fyret.

"Fyringer skyldes ofte noget strukturelt, og i den sammenhæng er det vigtigt, at normalisere fyringen og sætte den ind i en anden kontekst end den, der handler om dig selv: Fx at arbejdspladsen skulle skære ned på omkostningerne. Derfor var ledelsen nødt til at se på, hvad der kunne skæres væk, og du kunne ikke gøre noget for at forhindre det. Det var uden for din rækkevidde," siger Kit Sanne Nielsen.

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 du bruge det til fremadrettet?"

Kit Sanne Nielsen anbefaler at tage det konstruktive med og bruge det til at finde ud af, hvad du kan gøre bedre en anden gang, og hvordan du kan bruge dig selv anderledes fremover:

"Det handler ofte om de personlige og de sociale kompetencer. Du kan arbejde med at blive mere fintfølelse overfor omgivelserne og være opmærksom på, hvordan du fx kommunikerer: Er du for lukket eller for åben? For direkte eller for indirekte? Du kan med andre ord bruge fyringen til at se på, hvad du kan gøre for at flytte dig."

TAG DET GODE MED

En fyring giver et knæk på selværdet, og det bedste du kan gøre er at forsøge at komme overens med, at det er sket, og at den fyring er blevet en del af dine erfaringer på arbejdsmarkedet og en del af historien.

"Fortæl dig selv – igen og igen om nødvendigt – at den slags sker. Noget braste ind i mig. It is out of my control."

"Det er vigtigt at få en god historie for at komme videre. Og det gode forsvinder ikke, fordi du er blevet fyret. Tænk over det gode, du gerne vil have med fra hylderne på den arbejdsplads, som du forlader, og lad så resten blive tilbage. Skriv dine valg ned, og lad dem være pejlemærker fremover. Hvad er du glad for, at du er sluppet for? Tænk tre måneder frem. Hvad kan lade sig gøre de næste tre måneder? Hvad skal du 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", siger Kit Sanne Nielsen.

■ TÆNK KONSTRUKTIVT

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:

1. RELATIONER

Gode relationer med familie og venner opbygger din robusthed, og giver dig mulighed for 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. Du kan ikke undgå negative hændelser, men du kan ændre dit syn på dem.

3. ARBEJD MOD ET MÅL

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

4. UDVIKL DIG SELV

Find områder, hvor du kan få selvindsigt og udvikling. Når du opnår indsigt i dig selv eller forbedrer en færdighed, bliver du fyldt med styrke.

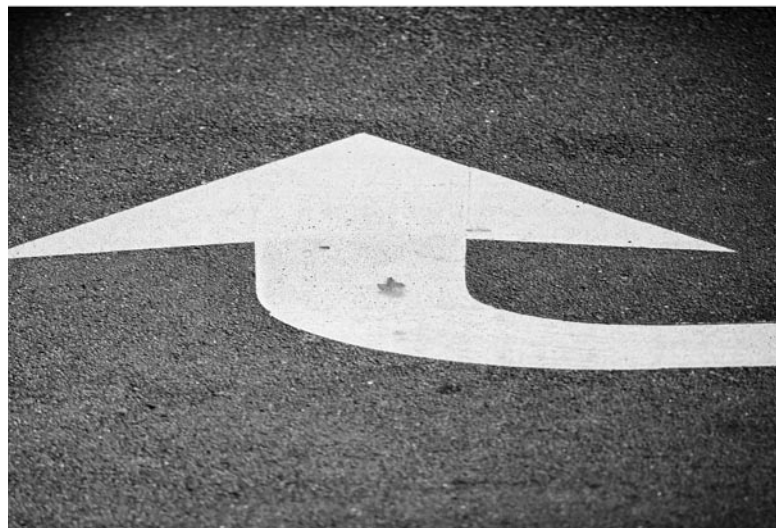
5. ET POSITIVT SELVBILLEDE

Styrk din tro på dig selv ved at fokusere på dine styrker og de områder, hvor de er mest aktive. Arbejd bevidst med dine styrker i stedet for dine svagheder.

6. PAS PÅ DIG SELV

Find og praktisér metoder der holder din psyke og krop i topform. Psykisk er den mest effektive metode meditation/ mindfulness.

Kilde: Erhvervspsykologerne.



■ GODE AFTALER ER EN HJÆLP

Det er godt, hvis arbejdspladsen har nogle gode aftaler om, hvordan en fyring skal foregå, og hvilken støtte virksomheden skal yde den fyrede i forbindelse med afskedigelsen.

I forbindelse med selve fyringen er det godt, hvis medarbejderen ikke skal tage afsked med det samme. Det er godt at kunne blive på arbejdspladsen umiddelbart efter, at have mulighed for at gå ned til sine ting og snakke med kolleger, hvis man har lyst. Det skal selvfølgelig være frivilligt, og det bedste er at få mulighed for at blive fx måneden ud.

Fire til seks samtaler med en coach, der kan rådgive og sparre om outplacement, kan gøre en stor forskel.

Erhvervspsykolog Kit Sanne Nielsen fra Erhvervspsykologerne.



TIPS

DET SKAL DU HUSKE

HVIS DU IKKE FINDER ET NYT JOB, INDEN OPSIGELSESPERIODEN UDLØBER, SKAL DU MELDE DIG LEDIG HOS DIT LOKALE JOBCENTER PÅ DEN FØRSTE LEDIGHEDSDAG

“HVIS DU IKKE FINDER ET NYT JOB, INDEN OPSIGELSESPERIODEN UDLØBER, SKAL DU MELDE DIG LEDIG I DET LOKALE JOBCENTER PÅ DEN FØRSTE LEDIGHEDSDAG.”

Hvis du er fritstillet eller suspenderet, skal du først melde dig hos jobcenteret og din a-kasse, når denne periode er slut. Under en fritstillingsperiode vil du dog som udgangspunkt være forpligtet til at kunne dokumentere, at du søger andet arbejde.

DU SKAL HURTIGST MULIGT DEREFTER INDSENDE FØLGENDE TIL A-KASSEN:

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

Hvis grunden til din afskedigelse i det væsentligste skyldes dig selv (selvforskyldt ledighed), får du en karantæne på tre uger. Det er a-kassen, der vurderer, om du er selvforskyldt ledig.

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

Hvis du har forhandlet en fratrædelsesaftale med din arbejdsgiver, hvor du accepterer et for kort opsigelsesvarsel, får du 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 du har haft overarbejde inden for de seneste tre måneder inden den første ledighedsdag, bliver overarbejdet modregnet i dagpengene.

PENSION

Det er en god ide, at du kontakter din pensionskasse, hvis du bliver afskediget. Pensionskassen kan rådgive dig om, hvordan du skal forholde dig i opsigelsesperioden, hvis du bliver ledig, og når du får arbejde igen.

HUSK AT ÆNDRE DINE MEDLEMSOPLYSNINGER

Hvis du er blevet afskediget og er fratrådt, skal du huske at ændre dine medlemsoplysninger hos DM. Du kan gøre det under Min profil på www.dm.dk eller kontakte Medlemsservice i DM.



Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00
dm@dm.dk
www.dm.dk

BRUG DM

DM hjælper dig, hvis du bliver opsagt, og når du skal videre. Fx kan du få karriererådgivning, cv- og ansøgningstjek og hjælp til jobsøgningen.

Læs mere om afskedigelse på www.dm.dk/afskedigelse

Læs mere om karriererådgivning på www.dm.dk/karriere

A close-up photograph of several dark grey puzzle pieces scattered on a light grey surface. The pieces are interlocking and some are partially visible at the edges of the frame.

dm.dk