

En advarsel kan være en alvorlig sag og kan ende med at man kan risikere at blive opsagt eller endda bortvist.

Derfor er det meget vigtigt at lederen inden man vælger at give en advarsel har haft samtaler, har påtalt eller haft trivsels samtaler inden man skrider til denne handling, da det som skrevet kan ende med man må forlade arbejdspladsen.

Hvad er forskellen?

En påtale: er lig med en løftet pegefinger uden tidshorisont og uden sanktioner, men med en forventning om at man forbedrer sig på det kritiserede.

En påtale skal for øvrigt være dokumenteret hvis ledelsen senere vil bruge det i forbindelse med en advarsel eller få ansættelsesmæssige konsekvenser.

En Advarsel: er en alvorlig samtale, hvor medarbejderen skal have mulighed for at have for eksempel sin tillidsrepræsentant med. Advarslen skal udleveres på skrift og medarbejderen skal skrive under på modtagelsen.

Advarslen skal formuleres klart og præcist, indeholde tydelig tidshorisont og konsekvens for medarbejderen hvis forholdene ikke rettes op.

Bortvisning: I yderste konsekvens kan forseelsen være af så grov en karakter at man må skride til bortvisning eller firing med det samme.

Det er hvis man har fået en advarsel vigtigt, at man aftaler en handlingsplan og holder møder undervejs for at følge op i løbet af den periode man har en advarsel. Især for at vide om man også har fulgt op og forbedret sig, her er det lige så meget ledelsen der har ansvaret for, at man har en reel chance for at rette op på det kritiserede. Endelig bør der holdes en afsluttende samtale for at viske tavlen ren, ingen kan være tjent med om det er uklart om advarslen er bortfaldet eller ej.