

Ledere, der har overblik over HR-juraen overholder oftere loven og leder bedre.

REAGÉR I TIDE!

Det er dig, der er tættest på medarbejderne. Du observerer som den første, at noget er galt, når medarbejderen ændrer adfærd. Reager i tide! Når ledere ikke reagerer, bliver sagerne sværere både:

- økonomisk
- menneskeligt
- juridisk

Lyt til medarbejderen, fjern misforståelser, hav en løbende dialog, instruér og følg op. Når det ikke er tilstrækkeligt, så brug advarslen.

HUSK BÅDE LEDELSESRETEN OG –PLIGTEN

Mange ledere kommer til kort og diskuterer med medarbejderne, hvordan opgaverne skal løses og med hvem. Men husk, at det er dig, der bestemmer:

- hvordan opgaven skal løses
- hvem, der skal løse den
- kvaliteten af opgave
- tidsrammen for opgaven

KEND DE FORBUDTE KRITERIER

– UNDGÅ DISKRIMINATION!

Tolv procent af alle kandidater bliver spurgt om forbudte kriterier, fortæller en undersøgelse af DJØF. Der spørges f.eks.:

- Er du gravid?
- Skal du have familie?
- Hvad er din religion?
- Hvad er din seksuelle orientering?

“Tolv procent af kandidater bliver spurgt om ulovlige kriterier ved ansættelsessamtaler”

Ifølge forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven må kandidater ikke spørges om dette. Det gælder fra ansættelsens start til slut, og oplysningerne må ikke tillægges betydning eller indgå i ledelsesbeslutninger.

GIV ADVARSLER I TIDE

Når ledelsesværktøjerne ikke er tilstrækkelige, så giv en advarsel – og giv den i tide. Advarslen dokumenterer, at det ikke handler om alder eller tidskrævende fertilitetsbehandling men derimod om performance.

Hvis ordet “advarsel” skræmmer, så kald det f.eks. performanceplan eller mødereferat, men afstem de formelle krav til en advarsel med HR.

KOM DINE MEDARBEJDERE VED

– OGSÅ DE SYGE!

De færreste er klar over, at lederen gerne må bede om en lægeerklæring fra en syg medarbejder. Ledere har samtidig pligt til at holde dialogen med medarbejderen under en sygemelding. Omvendt har medarbejderen også pligt til at holde en loyal dialog med arbejdsgiveren.

RETTIDIG DOKUMENTATION ER NØGLEN

Skab dig et overblik over HR-juraen, så du kan tænke den tidligt ind. Rettidig dokumentation er nøgleordet. Det giver dig flere handlemuligheder og værktøjer.

Hvad er det særligt vigtigt, at du dokumenterer netop nu?

Hvor kan det gavne, at du bruger ledelsesretten tydeligere?

Hvilke (forbudte) kriterier er du i tvivl om, hvorvidt du må spørge en kandidat eller medarbejder om?

ARTIKLER

“HR-jura som ledelsesværktøj” udgivet i HR-Jura Magasinet nr. 7, september 2015. Link: <http://www.e-pages.dk/hrjura/10/54>

”Bruger du advarsler rigtigt” på Lederweb 2016 18/11. Link:

[http://www.lederweb.dk/personale/afskedigelser/artikel/142717/nar-det-ender-med-en-advarsel?](http://www.lederweb.dk/personale/afskedigelser/artikel/142717/nar-det-ender-med-en-advarsel?utm_campaign=unspecified&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=apsis-anp-3)

[utm_campaign=unspecified&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=apsis-anp-3](http://www.lederweb.dk/personale/afskedigelser/artikel/142717/nar-det-ender-med-en-advarsel?utm_campaign=unspecified&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=apsis-anp-3)

OPLÆGSHOLDER

Nilgün Aydın



Nilgün Aydın
HR-Jura