|  |
| --- |
| **Med dette nyhedsbrev får du information om:**   * Tr-temadag * Henvendelse til HR. * Gitte er stoppet – og hvad så? * Nye regler for ansættelsesbeviser * En udtalelse fra Ombudsmanden * Afholdelse af ferie optjent i ferieåret 1. september 2021 – 31. august 2022 |
| **Henvendelser til HR om personalesager**  Alle henvendelser til HR vedr. personalesager skal rettes den HR-konsulent, der har jeres respektive område, dvs. enten Awale Mohamed [aimoh@ishoj.dk](mailto:aimoh@ishoj.dk) eller Joan Jørgensen [zjj@ishoj.dk](mailto:zjj@ishoj.dk).  Der skal ikke rettes henvendelse til Søren Henriksen eller Sidsel Kloppenburg om menige medarbejderes ansættelsesforhold. De bliver inddraget i det omfang HR-konsulenterne finder det nødvendigt/relevant. |
| **En udtalelse fra Ombudsmanden om pligt til omplacering**  En offentlig arbejdsgiver har ingen generel pligt til at forsøge at omplacere en medarbejder til et andet arbejde ved sygdom. Omplaceringspligten kommer normalt primært i spil i forbindelse med personalereduktioner på grund af besparelser eller nedlæggelse af stillinger i øvrigt. . Navnlig ved medarbejdere med høj anciennitet kan arbejdsgiveren dog være forpligtet til at forsøge at tilpasse arbejdet til medarbejderens særlige situation, ligesom arbejdsgiveren særligt i forhold til arbejdsrelaterede lidelser, herunder stresslidelser, skal bestræbe sig på at afdække årsagerne og om muligt hjælpe medarbejderen tilbage i arbejde, før der skrides til afskedigelse.  **I en konkret sag har Ombudsmanden dog udtalt:**  *”På den anførte baggrund mener jeg, at kommunen burde have undersøgt, om det var muligt at omplacere dig til et arbejde et andet sted i kommunen – eller dog have sikret sig, at du ikke var interesseret heri – inden den traf afgørelse om at afskedige dig på grund af sygefravær.”*  På baggrund af den udtalelse skal vi derfor henlede opmærksomheden på, at det kan være hensigtsmæssigt at overveje muligheden for omplacering inden der indledes en afskedssag i sygefraværssager, hvor fraværet er relateret til den pågældende arbejdsplads/-funktion. |
| **Gitte Naundrup er stoppet – og hvad så?**  Lige nu er der begrænsede muligheder for at løfte de opgaver Gitte har varetaget. Der arbejdes på at få fundet en løsning hurtigst muligt.  Arbejdet med at vejlede om arbejdsmiljø vil derfor også i en periode være begrænset.  Meddelelse om nye ledere skal fremover gives til Linda Jensen [qij@ishoj.dk](mailto:qij@ishoj.dk)  Meddelelse om nye tillidsvalgte skal som tidligere sendes til [cls@ishoj.dk](mailto:cls@ishoj.dk) |
| **Afholdelse af ferie optjent i ferieåret fra 1. september 2021 – 31. august 2022**  Hvis man har været ansat i hele ferieåret, er der optjent 5 ugers ferie.  I skal som ledere være opmærksomme på at alle inden 31. december 2022, skal have afviklet mindst 4 ugers ferie fra ferieåret 1. september 2021 – 31. august 2022.  Der kan laves en skriftlig aftale om at én ferieuge – den 5. uge - overføres til næste ferieafholdelsesperiode år eller udbetales. Aftale om overførsel af restferie mm. findes på Uglen - Lønportal punkt 11.  Men 4 uger skal være afviklet inden 31. december 2022. De kan ikke overføres eller udbetales. Hvis de ikke er afholdt inden 31. december, mister medarbejderen dem.  Har medarbejderen været ferieforhindret helt indtil 31. december 2022, kan det overføres.  Ferieforhindring er bl.a.:   * Barsel * Egen sygdom * Aftjening af værnepligt * Indsat i en af kriminalforsorgens institutioner * Udsendt af forsvaret * Tilkendt tabt arbejdsfortjeneste for at passe nærtstående syge og ferieforhindringen skal vare helt indtil 31. december 2021.   Det er ikke en ferieforhindring, at det ikke har passet i driften, eller at det ikke passer medarbejderen at afvikle ferie i november/december. |