

HARTMANN'S:

OPSIGELSER I EN KRISETID





GODE RÅD TIL, HVORDAN DU FORETAGER DEN GODE OPSIGELSE

I krisetider er der flere ledere, som desværre er nødsaget til at opsigte nogle medarbejdere.

Opsigelser kan være en svær handling at gennemføre, og mange vil bare have det overstået.

Der er mange følelser på spil og med konsekvenser til følge – både for den opsagte, men også for den tilbageværende organisation.

Som leder er du i en nøgleposition. Du skal igennem en opsigelsessamtale, og samtidig skal du opretholde motivation,

loyalitet og engagement for at sikre tryghed og fremdrift i organisationen.

Det kræver solid forberedelse med planer for både før, under og efter.

Vi har lavet en guide med råd til, hvordan du som leder kan forberede dig til selve opsigelsesamtalen.

Selve organisationsforandringen har også en under- og efterfase. Tøv ikke med at kontakte os for at få rådgivning til at skabe tryghed og fremdrift efter opsigelser.





EN VÆRDIG AFSKED - ET NYT ARBEJDSLIV

DER ER TALE OM TRE FASER IFT. EN OPSIGELSE. FØR, UNDER OG EFTER.

FØR - FORBEREDELSENS KUNST

Det er afgørende, at du først bliver helt afklaret med, at det er en opsigelsessamtale, og at der ikke er noget alternativ. Dernæst skal du forberede det praktiske og din kommunikation.

- Rammerne skal være på plads, så I kan tale uforstyrret uden afbrydelser. Skal det foregå online kan du spørge ind til, om der eksempelvis er andre hjemme. Du bør naturligvis booke et møde i kalenderen, og sørge for at lave det på max 30. min.
- Overvej på forhånd, hvad samtalen skal indeholde, og hvordan du vil begynde den. Sørg for at gøre opsigelsessamtalen kort og præcis.

- Forbered dig på at være direkte, konsekvent, neutral og professionel, men ikke kold og distancerende. Og få leveret budskabet som det første.
- Tænk på, at opsigelsen for en tid vil ændre den berørtes livssituation radikalt. Det kan være en meget energidrænende udmelding at få, som automatisk afføder en række spørgsmål hos den opsagte (Er jeg ikke god nok?, Hvad gør jeg nu? etc.)
- Vær forberedt på, at alt hvad du siger bliver analyseret og fortolket - ofte irrationelt og følelsesbetonet. Opsagte medarbejdere kan reagere meget forskelligt. Nogle reagerer først senere, når opsigelsen for alvor er absorberet.



UNDER - BALANCE AF FAKTA OG FØLELSER

- Budskabet skal være klart og tydeligt inden for det første minut. Alt efter den opsagtes behov kan du uddybe beslutning - dog uden at trække samtalen i langdrag.
- Begrund opsigelsen i overensstemmelse med retningslinjerne. Den begrundelse, som er aftalt for opsigelsen, bør du holde dig til og ikke komme med egne biforklaringer.
- Gør alt hvad du kan for at bevare selvfølelsen og selvtilliden hos den opsagte. Forebyg at den opsagte omtales negativt på nogen måde - hverken af kolleger eller andre ledere.
- Tag hensyn til, at opsigelsen ofte er en førstegangsoplevelse for den, der opsiges - og at det kan føles dybt personligt.
- Husk, at den der bliver opsagt ofte har brug for tid til at absorbere - og acceptere - sin nye situation.

- Vis respekt overfor følelsesmæssige reaktioner. Henvi evt. ham eller hende til at tale med det (online-)kriseberedskab, som vi anbefaler, I etablerer.
- Vær professionel og hold din egen personlige situation ude af spillet.
- Fokuser på at gøre det muligt for den opsagte fortsat at have et så positivt billede af virksomheden som muligt.
- Informer den opsagte om, hvordan de øvrige medarbejdere orienteres om opsigelsen. Det har vedkommende krav på at få at vide. Informer den opsagte om, hvordan kunder, leverandører og partnere vil blive informeret, og hvordan fyringen forklares.
- Tilbyd at tage et efterfølgende møde, hvor detaljerne omkring fyringen kan aftales nærmere.
- Vær positiv og støt den opsagte i overvejelser om fremtidige jobønsker udenfor virksomheden.

EFTER - VÆRDIGHED OG FREMTID

- Bevar en naturlig kontakt med den opsagte. Selvom vedkommende er på vej videre, skal han eller hun opfattes som medarbejder til det sidste. Også selvom det er på distancen.
- Sørg for, at du som leder er meget synlig og tilstedeværende i hos dine tilbageværende medarbejdere. Måske skal I have flere fælles møder, som har en mere uformel karakter. Pointen er, at de øvrige medarbejdere skal føle en vis tilknytning til dig i form af jeres arbejde og daglige rutiner - også selvom det er på distancen. Overvej hvilke greb, du kan gribe i.
- Vær varsom med, alt hvad du siger og foretager dig. De tilbageværende medarbejdere vil vurdere dig med kritiske øjne. Det bør du gøre for at skabe tryghed.

A photograph of a man with dark hair and a light beard, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is leaning on a dark metal railing and looking directly at the camera with a slight smile. The background is dark and out of focus.

NEXT STEP

Står du konkret over for opsigelser? Lad os hjælpe dig godt igennem og tilbyd dine opsagte medarbejdere et Outplacement forløb. Det sender også et stærkt signal til dine tilbageværende medarbejdere og baner vejen for de opsagte. Efter opsigelserne bør du være hyper opmærksom på at skabe tryghed og fremdrift i den tilbageværende organisation. Det er en kunst. Få rådgivning hos os.

DIT KONSULENTHUS I JOBMARKEDET

Hartmanns er et konsulenthus med afdelinger i hele Danmark. Derfor er vi altid tæt på dig.

Vi har mere end 20 års erfaring i jobmarkedet. Vi arbejder med rekruttering, vikariater, consulting og outplacement. Det giver dig indsigt, perspektiv og tryghed. Vi kan således bidrage i din organisation med både ansættelser, udvikling, fastholdelse og afvikling. Vi tror på et langvarigt samarbejde og glæder os til at uddybe, hvordan vi kan hjælpe dig.



KONTAKT

+45 7020 0383

INFO@HARTMANNNS.DK

WWW.HARTMANNNS.DK

