

HÅNDTERING AF OPSAGTE



NÅR ALT SKAL GÅ OP I EN HØJERE ENHED

e-bog



Jobsparring

FORORD

Før jeg startede i JS Jobsparring, har jeg været på rigtig mange eventyr. Nogle sjovere, end andre. Jeg har prøvet, at blive afskediget og det er bestemt ikke sjovt.

Samtidig har jeg også været på den anden side af fyringssedlen og opsagt medarbejdere. Det er utrolig hårdt og det kan danne mange dumme mønstre, som udfald af den uheldige situation.

Heraf kom jobsparring. Jeg har sidenhen studeret, undersøgt og forsøgt, at udarbejde de mest ideelle rammer, for opsagte og ansatte.

I samarbejde med mit team, kan vi i dag stolt og glad fortælle, at vi lever af det, vi brænder for. Nemlig at hjælpe de ansatte og virksomhederne, til samhørighed og gensidig forståelse og respekt, på tværs af rollerne.



God læselyst,

**DIREKTØR,
URSULA LYAGER**



Jobsparring

Overblik

Denne e-bog er udarbejdet for, at du som leder kan få nogle redskaber til håndtering af afskedigelse.

I vores job møder vi hver dag folk der bliver opsagt og virksomheder, der sidder på den anden side af opsigelsen. Det vi gang på gang får bekræftet i vores funktion som mentor for de jobsøgende er, at en god opsigelse i den grad kan betale sig. De opsagte, som har haft en dårlig oplevelse og ender med, at stå med en dårlig selvfølelse, er de der har sværest ved, at komme videre.

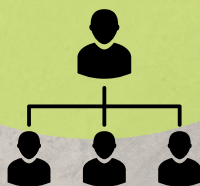
Opsigelser behøves ikke, at være en dårlig oplevelse. Det er naturligvis aldrig sjovt, men det kan i den grad forbedres, hvis blot man følger nogle få steps.

Ydermere er en opsigelse ikke enden for virksomheden, så med andre ord, står der en hel virksomhed tilbage efter, som har brug for ledelse og struktur.

For at vinde dine medarbejders respekt, er det vigtigt, at du viser gensidig respekt. En opsigelse der bliver behandlet professionelt og ordentligt, vil give dine medarbejdere en større tryghed og dermed din virksomhed en større tryghed.

Denne håndbog giver dig nogle værktøjer til, at sikre din virksomheds fremtidige ry og omdømme. Der vil blive åbnet for nogle forskellige døre, der alt i alt vil forklarer dig hvad du skal undgå og hvad du skal gå med.

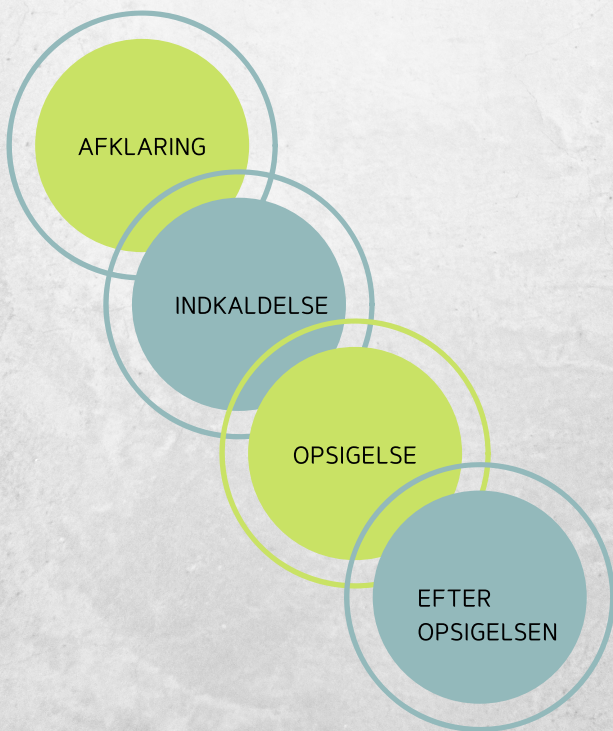
Lad dine opsagte drage afsted med samme respekt for virksomheden og med værdigheden i orden.



SKRIDT FOR SKRIDT

For at skabe en redegørelse for hvad denne e-bog vil belyse af emner, kan du se skridtene nedenfor. Disse skridt er før, under og efter opsigelsen og nogle du hver især, skal bruge til strukturen af den gode opsigelse.

For mange ledere, er den absolut hårdeste opgave, at slukke de ansattes lys. Der kan lægge mange grunde til bunds for udfaldet, men ligesvært er det. For at få det bedste ud af opsigelsen bør du følge en model, der giver dig mulighed for, at nå de ting, der er ideelle, inden det er for sent.



Første skridt er, at du bliver afklaret med dit valg. Du har muligvis gået i en periode med tanker om det, men nu er du kommet til det endegyldige punkt, nemlig afklaringen. Det er vigtigt, at du stiller dig selv nogle spørgsmål, der kan be- eller afkræfte din afklaring.

- Hvorfor?
- Hvor mange opsigelser, er der tale om?
- Har du forsøgt, at snakke med medarbejderne om det, der muligvis lægger til grunde for tvivlen?
- Har du eventuelt givet den opsagte muligheden for, at rette op og bevise sit værd?
- Har du aktivt forsøgt, at gøre noget for, at rette op på den manglende tilfredsstillelse fra den pågældende medarbejder?

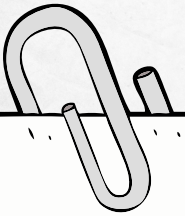
Det kan også nemt være andre grunde, der er gældende for opsigelsen. Eksempelvis nedgang i den økonomiske omsætning, manglende strukturering eller ønsket om, at skære ned.

En det derimod den individuelle problemstilling udspejler sig hos, er det vigtigt, at gøre vedkommende opmærksom på det. På den måde giver du den ansatte chancen for, at gøre sig mere umage og samtidig vil en eventuel opsigelse, ikke komme fuldstændig bag på personen.

Hvis den opsagte godt kan se årsagen til opsigelsen, vil det allerede tage en del af presset. Hvis derimod den opsagte, går rundt i god tro og får chokket serveret, vil det kunne skabe nogle dårlige rammer og hermed give endnu større problemstillinger.

Indkaldelsesplan

Sæt dig ned med et stykke papir og en pen, eller med din computer - alt efter hvad der virker bedst for dig, når du brainstormer. Stil dig selv nogle spørgsmål, som du kan have klar til videregivelse for den opsagte medarbejder.



Skal den opsagte....

Møde på normal vis?

Frigøres efter ønske eller krav?

Suspenderes?

Stå til rådighed i hele perioden?

Ikke modtage opgaver?

Personalegoder?

Eventuelt planlagt ferie i perioden?

Skal et outplacement-forløb få den opsagte

hurtigt videre i arbejde?

Tilbydes coaching eller terapi?

Underskrive dokument om tavshedspligt?

Afleverer materiale tilbage?

Have lov til selv, at fortælle de resterende
medarbejder om det, først?

Større opsigelsesrunde?



Dig, som leder

Det er sjældent kun den opsagte, denne situation er behagelig for. Med ansvaret som leder, følger der flere ting med. Du som leder skal kunne agere professionelt og være tovholder for alle de medarbejder, du har under dig. Det kræver, at du mentalt er ved dine fulde fem.

For at du kan fortsætte som det stærkeste led i virksomheden, kan du med fordel give dig selv en god omgang selvindsigt. Det er helt naturligt, at sådanne problematikker ej heller er lette for lederen og de resterende medarbejder. Derfor er det vigtigt, at tage hånd om eventuelle følelser, der er forbundet hertil.



MÆRK EFTER

Mærk efter og erkend, at situationen heller ikke er behagelig for dig.

Tag en snak med en fortrolig og troværdig person - både før, under og efter, alt efter behov.

Sørg for, at aflægge noget ekstra tid til processen. Skær ud i dit skema og giv plads til, at du kan følge med.

Gør op med dig selv, hvad du vil fortælle den opsagte. Hvad lægger til grund for valget og er det den reelle grund, der vil gavne situationen mest, at oplyse?



Opsigelse

Endelig kan du sætte i gang til den beklagelige samtale. Denne samtale er ikke let, at have men det er utrolig vigtigt, at du møder medarbejderen ansigt til ansigt - så du bedst muligt kan vurdere reaktionen hertil.

Reaktionen er vigtigt, at få indblik i for, at den opsagte kan hjælpes bedst muligt videre.

Formålet med at have en opsigelsessamtale, er at bringe den dårlige nyhed videre, men på bedste vis. Når du opsiger en medarbejder, vil du på forhånd ikke have de bedste forudsætninger for, at se godt ud i vedkommendes øjne. Derfor er det vigtigt, du med denne samtale formidler informationen på en skånsom, empatisk og behagelig måde.

Det du som leder skal have fokus på er, at formidle budskabet på en letforståelig måde, med en grundig forklaring som "skelet" til den hårde besked. Det er vigtigt, du får begrundet og forklaret årsagen, før du slynger den helt hårde besked ud.

De fleste opsagte, vil nok allerede sidde med fornemmelsen, når samtalen starter - men for at være sikker på, at den opsagte får begrundelsen med, kan det være en god idé, at starte med den.

**Giv en ordentlig
afsked**

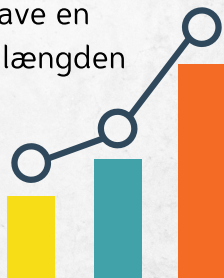


Hold samtalen kort og justér undervejs

En dårlig reaktion kan deles op i små faser. Tidsmæssigt er faserne individuelle, men bliver en person berørt af noget, vil det være de samme faser for alle. Det er vigtigt, at samtalen ikke bliver for lang og pinefuld, så sørg for, at lave en plan i punktform, hvor du selv kan vurdere længden på de forskellige punkter, der skal optræde i samtalen.



Jobsparring



Adrenalin stiger, mavepumperen begynder, at kunne mærkes og her kommer chokket

AV! I dette stadie indtræder chokket. Her kan det desværre forekomme, at skyklapperne lukker ned for udefrakommende lyd. Tingene bliver modtaget, men ikke hørt.

Hvad så nu? Jeg er vred på det hele. Her kommer reaktionen

Denne fase er meget individuel. For nogle drager det hurtigt videre, for andre kan dette være fasen der står på i nogle uger. Ofte vil denne fase være fyldt med frustrationer og vrede, samt behov for dialog og forståelse udefra.

Forståelsen indtræffer

På dette stadie vil vedkommende mærke en form for bearbejdelse. De vil forstå situationen og muligvis også acceptere den. Individuelt fra person til person, vil dette være punktet hvor virkelighedsbilledet bliver tydeliggjort.

Hvad skal jeg nu? Hvor er min nye vej?

I denne fase vil vedkommende begynde, at redegøre for sine muligheder. Nogle vil allerede begynde, at ty til andre veje og andre vil lure lidt bag kulisserne uden aktivt, at foretage sig noget.

Efter opsigelsen

I det sidste afsnit af processen, skal du være helt afklaret med fremgangen for opsigelsesperioden. Ydermere skal den opsagte være helt indforstået med de forskellige faktorer der spiller ind.

Det kan ligeledes være en rigtig god idé, at henvise til diverse outplacement-forløb, som den opsagte kunne blive integreret i. Dels vil det give din opsagte en følelse af ordentlig behandling og forståelse for deres situation, men det vil lige så meget kunne fremme processen for dig.

Er den opsagte meget berørt af opsigelsen, er outplacement en central del af bearbejdelsen. Har den opsagte først set sig sur/skuffet/svigtet af virksomheden, kan det meget vel være, at de ej heller tager imod den hjælp, der er at hente. Derfor kan du med fordel tilbyde en proces, der ikke foregår hos jer, i form af et outplacement-forløb et andet sted.

Under opsigelsesforløbet er det vigtigt, at du giver en smule mere af dig selv, end normalt. Sørg for, at dialogen stadig holdes kørende og at kontakten ikke forsvinder undervejs. Det er vigtigt at bevare overblikket over den opsagte, for ikke at besværliggøre processen i helhed.

Det kan helt sikkert betale sig, at gøre noget godt for den opsagte under hele forløbet. En god omtale, med vedvarende loyalitet, selv efter retnings skifte, er et must for en ordentlig virksomhedsstruktur. Du sikre hermed også, at din virksomheds omdømme bevares i god jord.

Dagens Danmark er fyldt med sociale medier og statusopdateringer - og det værste en virksomhed kan gøre, er at undervurdere dette faktum.



Afviklingspolitik i din virksomhed

Hvis der er noget, der uden tvivl kan hjælpe på enhver situation man kan blive stillet i, er det dokumentation. Dokumentation kan ikke defineres, det står sort på hvidt. I modsætning til mundtlige aftaler, samtaler og diskussioner er der ikke to sider af en sag, når først der er dokumentation på det pågældende område.

Meningen med en afviklingspolitik er dels, at give udefrakommende et syn på virksomhedens moral og struktur, men lige så meget for afklaring omkring virksomhedstilgangen.

Det der kunne være relevant for en sådan politik ville være, at forklare baggrunde for opsigelser. Få beskrevet hvad der kan medføre en opsigelse og få dokumentation på samme.

Meget af det ansvar det kræver, at drive en virksomhed ligger også i, at bevare et overblik. Det handler om at signalere, at du/I er en virksomhed, der har indgående kendskab til alle de aspekter, der er i dét, at være selvstændig erhvervsdrivende.



Konklusion



Det du som enkeltperson/leder kan bidrage til opsigelserne med, er struktur og ordentlig behandling. Det kan nemt være, at du føler, at du har overgivet de dårlige nyheder på en skånsom og ordentlig måde - men det er ikke altid, at du kan bide dig sikker på enigheden i samme.

Vores råd er, at du får stilt en afviklingspolitik på benene, skaber struktur inden du drager til handling og gør noget særligt ud af, at hjælpe den opsagte hurtigt videre.

Det er ikke kun den opsagte, der har noget, at vinde i det, det er lige så meget dig og din virksomhed.

Du skal hele tiden have omtanke for din virksomheds omdømme i mente. Ydermere skal du tage ordentlig hånd om den opsagte. Vores erfaring er, at outplacement-forløb har en generel succes hos de opsagte.

Det er individuelt, hvad du som virksomhed kan stille til rådighed, men sørg for at have din dokumentation i orden. Det vil hjælpe dig på den lange bane og gøre disse opsigelser langt mindre ubehagelige.

Dokumentation er også et led i hjælp til selvhjælp. Det hjælper ligeledes dig som leder til, at gøre disse opsigelser mest muligt ens. Der vil derfor ikke forekomme "dårlige" opsigelser, hvis blot du følger den rigtige tilgang, hver gang.

