

Sådan siger du pænt **farvel**



En guide til afskedigelse i
krisetider



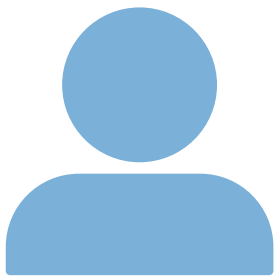
Afsked i krisetider

Pandemi, energikrise og andre storme raser over det danske arbejdsmarked. Det kan føre til, at du må afskedige kompetente og loyale medarbejdere.

Det er forsvarlig ledelse at træffe svære beslutninger, når omkringliggende vilkår kræver det. Det er derfor, du er leder.

Men lad os se på, hvordan du kan gribe det an.





Adskil årsag og person

Det er vigtigt, at du adskiller årsagen fra personen.

Alle mennesker har brug for at høre til. Derfor bør du forklare den konkrete grund til afskedigelsen. Uddyb hvorfor konjunkturerne betyder, at medarbejderen afskediges.

Hvis årsagen er uklar, kan modtageren af budskabet risikere at bebrejde sig selv med tanker som: "Det er mig, der ikke dur", "Jeg er forkert, når jeg nu sættes af holdet".

Derfor vil det hjælpe medarbejderen, at din begrundelse er tydelig.

Tak for bidraget

Sig tak til medarbejderen for det, som han eller hun har budt ind med. Det, som den enkelte udviklede, og det, som virksomheden har høstet af.



Gør det tydeligt, hvad medarbejderen har bidraget med. Fortæl helt klart: "Det her beholder vi i virksomheden. Det har du givet os, og det er vi taknemmelige for."

I selve afskedigelsessituationen er det ikke sikkert, at medarbejderen kan tage dette ind. Men sørg for at formidle det i en efterfølgende samtale. Hvis det kan lykkes at lave en afskeds-seance, vil det også være rigtig godt at fremhæve i en tale.

Giv redskaber med

Din medarbejder skal nu gennem en vanskelig proces.

Ansættelsesforholdet skal slutte, og det aktiverer svære følelser. Din medarbejder kan have følgende tanker;

"Hvem er jeg så, hvis jeg ikke længere er ansat her?"

"Hvad er jeg egentlig god til?"

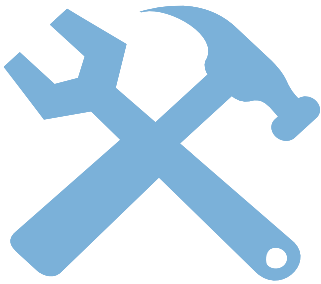
En mangeårig ansættelse kan være ligesom et ægteskab eller en familie, så den nye situation kan være meget sårbar.

Man har haft en rolle i virksomheden. Sat næsen i sporet og passet sit arbejde.

Medarbejderen har måske ikke kigget på sine egne faglige og personlige kompetencer i mange år. Ikke holdt sit CV opdateret og måske kun sporadisk interesseret sig for LinkedIn. Han eller hun har følt sig tryk og blot passet sit arbejde.

Derfor er det god employer branding at støtte medarbejderen i at komme videre. Du kan f.eks. tilbyde redskaber og sparring. For hvis man ikke har søgt job i fx 20 år, så er der sket ekstremt meget siden sidst. Arbejdsmarkedet har forandret sig markant, og jobs skal nu findes via fx netværk og digitale platforme.

Efter mange års ansættelse kan en loyal medarbejder have brug for hjælp til at begå sig her.



Farvel - og far vel

Kollegerne har brug for at sige farvel til den afskedigede - og ønske vedkommende en god videre færd.

Ofte går opmærksomheden til den medarbejder, som forlader organisationen. Men de tilbageblevne har også noget på spil.

De har måske brug for at sige tak til en god kollega for et tæt samarbejde. Du kan med fordel give dem mulighed for at sætte ord på det, som den afskedigede bidrog med - og skabe en ramme, så de kan ønske vedkommende godt videre.



I Kongruens ser vi jævnligt samarbejdsproblemer, som har rod i netop denne problematik.

En tidligere medarbejder har ikke fået sagt ordentligt farvel, og når der senere kommer en anden på pladsen, spærrer gammel loyalitet for, at den nye kan falde til. Udsagn som "Din forgænger plejede at sige, gøre etc." kan skabe problemer.

Derfor er det en fordel for dig at have styr på organisationens farveller, så en forladt plads kan blive ledig i fremtiden.

Husk de tilbageblevne

Den der bliver opsagt, efterlader sig et hul. De tilbageblevne skal udover tabet af en kollega også sige farvel til ekstra hænder eller varetage den afskedigedes arbejdsopgaver. De spørger måske sig selv: "Bliver det mig næste gang?"



Du kan derfor hjælpe dem med at organisere sig på ny, med f.eks. opgaver og roller, på et tidspunkt hvor de kan være utrygge.

I denne periode bør du have ekstra fokus på at være tydelig, åben og transparent. Fortæl ærligt, hvis tiderne stadig er usikre.

Fx: "Vi kender ikke de fulde konsekvenser af krisen, men det vi i øjeblikket gør er..."

Fortæl, at du ikke kan love noget, men at ledelsen gør det bedste, I kan. Og af du vil holde dem orienteret om, hvad der sker.



Hent støtte hos Kongruens

Kongruens er en erfaren og troværdig HR Business Partner for danske og internationale virksomheder.

Vi tør stille de nødvendige spørgsmål, som flytter vores kunder mod bedre og bæredygtige løsninger for mennesker og organisationer.

Se mere på [Kongruens.dk](https://kongruens.dk)



Kongruens ApS | Papirfabrikken 26 st. tv. | 8600 Silkeborg
Tlf. +45 2129 0845 | E-mail: info@kongruens.dk | Web: kongruens.dk

Følg os på:  