



⌚ 4 min. 👁 10-12-2020

De 5 største fejl når du overbringer dårlige nyheder

Måden, du giver medarbejderne besked om ændringer, der påvirker deres arbejdsliv i en negativ retning, har betydning for, hvordan de opfatter dig og jeres organisation. Få her fem råd om, hvad du skal undgå, når du skal overbringe de dårlige nyheder.

Skribentinfo



[Cecilie Aavild Rahn](#)

Fhv. Kommunikationskonsulent
Lederweb

Dårlige nyheder kan både være de tunge beslutninger, som afskedigelser af værdsatte medarbejdere, men det kan også være de mere "nede-på-jorden" og hverdagskendte beslutninger, som at de ellers faste kontorpladser i fremtiden skal være mere flydende.

Din adfærd er afgørende

Hvordan får du fortalt den dårlige nyhed? Går du direkte til sagen, eller er det mere barmhjertigt at spørge ind til hjemmefronten først? Uanset hvordan du tackler det, er det din opgave at gøre det så behageligt, som det kan være under omstændighederne.

Ifølge en [artikel fra Huffington Post](#) er det bedste, du kan gøre at være ærlig og medfølende i din kommunikation. For der er meget på spil, når du leverer negative nyheder, og den måde, du håndterer det på, afspejler sig på arbejdspladsen efterfølgende. Dine medarbejdere dømmer dig nemlig ud fra din adfærd – både de medarbejdere, der rammes af beslutningerne, men også de medarbejdere, der blot iagttager din adfærd. Din adfærd afgør, hvordan medarbejderne fremadrettet opfatter dig og den organisation, de er ansat i.

Læs også: [Bliv en bedre samtalepartner – og rarere at være sammen med](#)

Der er mange måder at kommunikere og overbringe dårlige nyheder på, og det kan derfor også være svært at finde hoved og hale i, hvordan du bedst gør det. Journalist Monica Torres giver i samme [artikel](#) fem eksempler på, hvad du absolut ikke må gøre, når du skal overbringe dårlige nyheder:

1. Du går ikke direkte til sagen

Når du skal overbringe dårlige nyheder, må du endelig ikke forsøge at skabe god stemning eller underspille, hvad der skal ske. For det skaber en falsk tryghed, og de dårlige nyheder kan derfor ende med at overrumple medarbejderne.

Det kan føles rart at skabe en god stemning ved at småsnakke inden det uundgåelige emne, for der er stor sandsynlighed for, at din medarbejder vil synes mindre om dig, når I har diskuteret det svære emne. Men du må tilsidesætte din egen frygt for ikke at være vellidt og gå direkte til sagen. Når du er tydelig og klar i spyttet, er du faktisk venlig.

Forbered dig også på de følelser, der kan opstå i kølvandet på nyhederne. Det kan være ekstremt ubehageligt at være i et mødelokale med en medarbejder, der netop er blevet opsagt. For hvad er det rigtige at sige? Hvad skal du gøre, hvis medarbejderne ingenting siger, men befinder sig i en form for choktilstand? Og hvad hvis medarbejderen bliver vred? Forbered dig godt på de forskellige scenarier, der kan opstå, og undertryk det naturlige instinkt i dig, der skriger, at du skal flygte fra den ubehagelige situation.

2. Du utydeliggør de dårlige nyheder med fine floskler

Alt for ofte læner ledere sig op ad fine floskler for ikke at komme derud, hvor det kan blive lidt for ærligt og råt – og måske i nogle tilfælde lidt for ubehageligt. For hvem har lyst til at ødelægge den gode stemning med "den hårde sandhed"?

Et eksempel på en fin floskel kunne være "vi er nødt til at optimere effektiviteten", hvilket reelt betyder "vi er nødt til at fyre nogen", eller "vi er nødt til at omorganisere vores ressourcer", hvilket reelt betyder "vi er nødt til at slå tre afdelinger sammen til en, og det betyder, at vi skal afskedige 20 medarbejdere".

I stedet for at sløre sandheden til med korporative klicheer bør du informere medarbejderne om, hvorfor I bliver nødt til at tage de valg, I gør. Hvordan kom I frem til den beslutning? Hvem var involveret i beslutningen? Hvad var alternativerne? Og hvorfor endte I med denne beslutning?

Læs også: [Tre råd: Sådan kommer du de fancy floskler til livs](#)

3. Du giver utydelige løfter i stedet for konkrete råd

Håbefulde løfter kan føles gode at give i momentet, men de er ikke brugbare for medarbejderne, hvis de hverken er specifikke eller sande.

Du skal altid fortælle det, som det er. Uden nogle tomme løfter. Gør dig også gerne nogle tanker om, hvilke gode råd du kan give med på vejen. Hvad vil være nyttigt for dine medarbejdere at vide, når du har

informeret dem om det negative?

Hvis den dårlige nyhed fx er en opsigelse af en medarbejder, er det en god idé at gøre sig nogle tanker om, hvilken hjælp du kan tilbyde medarbejderen. Du kan fortælle den afskedigede, at du gerne laver en god anbefaling, at du gerne læser deres CV igennem til videre jobsøgning eller måske endda, at du kender andre arbejdspladser, der netop søger nye medarbejdere.

Vigtigst af alt er det, at du aldrig giver løfter, du ikke med sikkerhed ved, at du kan holde. Lad være med at afgive løfter på baggrund af de håb, du gør dig for fremtiden. Det bedste, du kan gøre, er at holde dig til det, du med sikkerhed ved, og samtidigt erkende, at ingen ved alt.

4. Du giver ikke de dårlige nyheder ansigt-til-ansigt

Der kan være mange årsager til, at du ikke kan overlevere en dårlig nyhed ansigt til ansigt. Men det er ikke ensbetydende med, at du skal stikke hovedet i busken og kommunikere det gennem e-mail.

Hvis du er nødsaget til at overlevere en dårlig nyhed på afstand, skal du ikke ty til de nemmere midler og gøre det gennem et telefonopkald eller i en chat på Microsoft Teams. Sørg for at både dit kamera og modtagernes kamera er tændt, så du kan opfange alle de følelser, der unægtelig vil opstå. Sørg også gerne for, at der er afsat tid til, at medarbejderne kan stille de spørgsmål, der måtte opstå i situationen.

Læs også: [Den virtuelle leders kommunikation](#)

5. Du afviser dine egne og andres følelser

Inden du giver de negative nyheder, skal du anerkende og have kontrol over dine egne følelser i forhold til nyheden. Hvis du ikke har styr på dine følelser, kan du ende med at projicere dine følelser over på modtagerne, og det vil i sidste ende bebyrde modtagerne mere end nødvendigt.

I langt de fleste tilfælde er det bedst at lade være med at fortælle folk, hvordan de skal føle. Giv dem i stedet plads til at forstå og gennemtænke nyheden og deres følelser omkring den, og hjælp dem dernæst med at komme videre.

Artiklen er frit oversat og redigeret fra artiklen: [5 Big Mistakes Managers Make When Delivering Bad News To Employees](#)

