VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 12-02-2016

Hvordan du fyrer uden at skade din medarbejder

At blive afskediget kan være en af de mest smertefulde, ydmygende og rædselsfulde oplevelser i livet. Men sådan behøver det ikke at være. Hvordan du som leder håndterer processen, har stor betydning for, hvordan den afskedigede medarbejder betragter det og er i stand til at komme videre.

Skribentinfo



Stine Hinge

Leder af sekretariatet

Lederweb

Du har som leder et stort ansvar for, hvordan en afskedigelse forløber. Lad os udforske to måder, som du kan fyre Birthe på.

Scenarie 1:

Det kommer som et lyn fra en klar himmel for Birthe, at hun bliver fyret. Hendes leder har ikke givet hende feedback på hendes arbejde, eller bedt hende om at forbedre sig og givet hende mulighed for at udvikle sig.

Selve afskedigelsessamtalen går hurtigt, og lederen virker ikke nærværende. To gange i løbet af deres korte møde bliver de forstyrret af banken på døren. Lederen virker som om, at fyringen af Birthe bare skal overstås. Birthe går derfra og føler sig ydmyget, lille og inkompetent. Den professionelle familie hun har været en del af i mange år, er nu væk. Hun går duknakket hjem og fortæller det.

I overstående scenarie gik næsten alt galt. Samtalen kom som et chok for Birthe, og lederen var ikke nærværende under samtalen og lagde en stemning, der var præget af frygt og utilpashed ved situationen.

Scenarie 2:

Birthes leder har løbende talt ærligt med hende. Lederen har forsøgt at udvikle Birthes kompetencer, så hun kan løfte opgaverne og har løbende givet hende feedback. Så da afskedigelsessamtalen finder sted, kommer det ikke som en overraskelse for Birthe. På trods af ubehaget ved at blive afskediget, føler Birthe trods alt også, at lederen bekymrer sig om og værdsætter hende. Det giver Birthe en tro på, at der vil dukke et job op, som hun passer bedre til.

Hun kan gå ud af døren uden at dukke sig, og når hun senere kigger tilbage, ser hun afskedigelsen som en hændelse, der har lært hende en masse og banet vej for noget bedre. Hun bærer ikke nag til sin gamle arbejdsplads.

Her følger nogle råd om, hvordan du håndterer en afskedigelse af en medarbejder, så det ender i scenarie 2.

Inden samtalen

Forbered dig. Vær sikker på, at du er forberedt til fingerspidserne til at foretage afskedigelsen. Fortæl din medarbejder, hvorfor du ikke er tilfreds med hende, og giv hende mulighed for at bruge din feedback til at ændre sig. At blive fyret må aldrig komme som en stor overraskelse.

Hold samtalen et sted, hvor I er sikre på ikke at blive forstyrret.

Forbered, hvad du vil sige: I stedet for at skrive en hel tale, så tænk over, hvilken intention du har med afskedigelsen. Giv dig selv tid til at tænke på det menneske, du skal afskedige:

- Hvem er hun?
- Hvorfor ansatte du hende?
- Hvordan tror du, hun vil reagere?
- Hvilket udfald ønsker du af samtalen?
- Hvilken støtte og hjælp kan du tilbyde hende?
- Hvad er hendes største styrker?

Gå ind til samtalen med en antagelse om, at medarbejderen vil kunne tilføre værdi – i et andet job end hos dig.

Under samtalen

Hvis du har forberedt dig grundigt og valgt det rette lokale, så burde samtalen forløbe i en sober og sympatisk ånd. Det vigtigste er din intention, din energi og dit nærvær i samtalen. Måden du opfatter din medarbejder på, kan påvirke hendes selvopfattelse og resten af hendes karriere.

3 ting du skal undgå

Her få du en liste med råd om, hvad du bør undlade at gøre, og hvad du i stedet skal gøre ved en afskedigelse.

Undgå at:

1. Give feedback sandwich. Selvom det er fristende at sige noget pænt til den afskedigede medarbejder

under samtalen som fx: ”Du er god. Men du er fyret. Vi har været meget glade for at have dig ansat her”, så forvirrer det budskabet.
2. Tale udenom og at gøre det til en ubetydelig ting.
   Afsæt den nødvendige tid og anerkend, at det er en voldsom hændelse for din medarbejder. Giv medarbejderen plads og tid til at svare og stille spørgsmål.
3. Lægge ansvaret over på andre ved at sige ”han sagde også, at…”.
   Vær professionel, og hold dig til fakta.

4 ting du bør huske

1. Lade din medarbejder vide, hvad mødet går ud på. Og vær sikker på, at hun forstår baggrunden for afskedigelsen.
2. Anerkend det arbejde, hun har lavet igennem årene, og hvem hun er.
3. Fortæl meget tydeligt om de næste skridt og tidsplanen for det.
4. Spørg, om du kan hjælpe medarbejderen med noget, så afskedigelsen bliver lettere. Nogle organisationer tilbyder fx afklaringssamtaler med en coach.

Bliv ikke overrasket, hvis hun reagerer med at blive såret eller vred, bebrejder dig eller bliver helt tavs. Uanset hvor værdigt du håndterer afskedigelsen, så gør det ondt at blive fyret.

Artiklen er frit oversat og redigeret fra How to fire someone without destroying them

Læs mere:

Guide til en værdig opsigelse

Sådan fyrer du med omtanke

Når du er the bad guy