

AFSKEDIGELSER

HVORNÅR OG MED HVEM KAN DU BRUGE DETTE REDSKAB?

Når du har besluttet, at en opsigelse er nødvendig, kan du, som supplement til de lovmæssige hensyn og hensynet til din organisations interne processer, overveje følgende tilgang. Husk at være ude af boksen.

SÅDAN GØR DU

- 1 Overhold organisationens politikker og processer samt naturligvis gældende lovgivning.** Før du afskediger nogen, skal du sørge for at rådføre dig med dem i din organisation, der fører tilsyn med spørgsmål om personalepolitik og procedure, typisk HR-afdelingen. Du bør aldrig tilsidesætte organisationens godkendte politik og praksis i en opsigelsessamtale.
- 2 Hvilken slags afskedigelse er der tale om?:**
 - a) Afskedigelse på grund af utilfredsstillende præstation
 - b) Afskedigelse på grund af personalereduktion
- 3 Brug den relevante instruktion på modstående side.**

AFSKEDIGELSE PÅ GRUND AF UTILFREDSSTILLEDE PRÆSTATION

Sig dette eller noget tilsvarende, når du afskediger nogen på grund af utilfredsstillende præstation.

“Som du ved, er vi forpligtet til at opnå _____ *(organisationens mål)*, og det kræver, at alle når deres egne mål og arbejder på måder, der hjælper andre til at nå deres.

“Desværre har du ikke bidraget så meget, som vi har brug for, at du gør. Som du ved, har vi forsøgt at arbejde sammen om at forbedre tingene, men jeg er bange for, at forbedringen ikke har været tydelig nok.

“Det er vi desværre nødt til at reagere på og afskedige dig. Jeg er virkelig ked af, at tingene ikke har udviklet sig, som vi begge håbede. Men jeg ønsker dig alt muligt held og lykke. Og jeg vil med glæde hjælpe dig med at lede efter andre muligheder.” (Den sidste del skal du kun sige, hvis du mener det.)

AFSKEDIGELSE PÅ GRUND AF PERSONALEREDUKTION

Sig dette eller noget tilsvarende, når du afskediger nogen på grund af personalereduktioner.

“Vores organisation befinder sig beklageligvis i en position, hvor det er nødvendigt at omstrukturere og reducere i personalet. Det er en frygtelig vanskelig situation, da det betyder, at vi finder det nødvendigt at afskedige folk, som vi værdsætter meget højt, og som betyder meget for os.

“Virksomheden har overvejet sine muligheder, og det er blevet besluttet, at din stilling skal nedlægges. Jeg kender dig og kan lide dig, og jeg har absolut ikke lyst til at skulle fortælle dig det her, men det betyder, at vi bliver nødt til at afskedige dig.

“Det er jeg ked af. Vi ønsker alle, at tingene kunne være anderledes, og det er vigtigt for os at hjælpe dig så meget, som vi kan, i denne svære overgangsperiode for dig. Selv om det måske ikke betyder så meget under disse omstændigheder, vil jeg gerne takke dig for den store indsats, du har leveret, mens du har været hos os. Du betyder meget for mig og for mange andre. Du vil virkelig blive savnet. Hvis jeg på nogen måde kan hjælpe dig med at finde et nyt job, gør jeg det med glæde.”