



Fem råd vid omställningsprocesser

Vi har i dag fått vänja oss vid att personal går in och ut ur företagen och att rörelsen kan ske både på arbetsgivarens och den anställdes initiativ. Oavsett vilket, ligger det i allas intresse att parterna skiljs åt med respekt och värdighet.

En förändringsprocess som leder till att medarbetare måste gå från sina anställningar är så gott som alltid arbetsam och för många direkt smärtsam. Att säga upp personal är ett viktigt och ansvarsfullt arbete som kräver mycket av de inblandade.

Ingen medarbetare väljer förändring för att hjälpa organisationen att nå sina mål eller spara pengar. För att nå framgång i förändringsarbete måste vi ha kunskap och en förståelse för hur individer förhåller sig till, motiveras av och reagerar i olika förändringsprocesser

Vår erfarenhet är att de flesta, hur erfaren och välutbildad man än är, inte kan förväntas klara en sådan uppgift utan stöd, vägledning och utbildning. Det lönar sig att ägna tid, kraft och engagemang åt genomförandet. Arbetet måste starta långt innan medarbetaren får uppsägningsbeskedet, för att processen ska fungera bra och att de negativa effekterna för de inblandade ska bli så små som möjligt.

Ur ett employerbranding perspektiv kan en genomtänkt och välplanerad omställningsinsats vara en mycket god investering där arbetsgivaren får tillfälle att visa att man står för sina värderingar såväl i medgång som motgång.

En väl genomförd avveckling leder till att företaget får lättare att rekrytera när det är dags, att produktiviteten bibehålls och att uppsagd personal blir ambassadörer för sin gamla arbetsgivare på sitt nya arbete.

På Verto Konsult har vi stor erfarenhet av omställningsarbete och vi har genom åren sett exempel på både lyckade och mindre lyckade omställnings-processer. Vi vill lyfta fram fem råd på vad man kan göra för att en omställningsprocess skall bli så framgångsrik som möjligt.

1. Ta fram ramarna för omställningen

Utse ansvarig och skapa en omställningsgrupp som arbetar praktiskt med frågorna.
Inventera intern omställningskompetens – behövs det mer utbildning?
Kontakta externa stödresurser. Bestäm ambitionsnivån i omställningsarbetet och ta fram en avvecklingspolicy.

Försäkra er om att berörda linjechefer har rustats, så att de får de bästa förutsättningarna för att genomföra uppsägningarna på ett respektfullt och professionellt sätt. Fortfarande träffar vi klienter som berättar om hur den uppsägande chefen ”inte sovit en blund natten innan” och hur ”svårt och smärtsamt ” det är för hen att behöva ta det här uppsägningssamtalet.



Glöm inte heller att dokumentera ert omställningsarbete inför framtida förändringsarbeten.

2. Skapa ett program för uppsagda medarbetare

Ha en kontinuerlig dialog med fack och företagshälsovård och använd servicen från arbetsförmedlingen. Kontakta ett outplacementföretag som dels tar fram skraddarsydda outplacement program för medarbetarna och dels skapar mötesplatser med presumtiva arbetsgivare och rekryteringsföretag.

För att göra bäst nytta för medarbetare i omställning, ligger framgången för dig som arbetsgivare att skapa ett program med relevanta aktiviteter vid rätt tid. Eftersom vi reagerar olika på förändring, kan det vara av värde att ha en aktivitet vid flera olika tillfällen

3. Ta fram en kommunikationsplan

Lägg mycket tid på att ta fram en presentation som är extra pedagogisk, så att alla förstår varför ni måste göra en omställning, hur ni kommer att ta hand om dem som lämnar och hur ni kommer att arbeta framöver för att motivera de som är kvar.

Säkerställ att ni är överens om vad mellanchefer och ledningsgruppen skall kommunicera så att ni inte är otydliga eller skickar ”dubbla signaler”. Informera ofta och löpande under processens gång, hellre för ofta än för sällan.

4. Var närvarande

Det enklaste är det svåraste - Avsätt tid för cheferna att finnas till hands för medarbetare som är oroliga och har frågor. Viktigt att cheferna ser, lyssnar, bekräftar och försöker förstå varje medarbetare. Det får oftast bäst effekt om det formella mötet kompletteras med ett starkt närvarande i vardagen på arbetet.

5. Glöm inte medarbetarna som ska stanna

Håll individuella möten även med de medarbetare som skall stanna kvar så att de får ventilera sina tankar och känslor kring omställningen.

Omstrukturera verksamheten snabbt och samla de medarbetare som är kvar. Arbeta gärna i mindre grupper kring nuläge och vägen framåt. Lägg extra mycket tid på att få varje medarbetare som är kvar att förstå och tro på den utstakade vägen framåt.

För mer information:

www.verto.se

info@verto.se

ph: 08-665 00 40



VERTO