

# CHEFSCOACHEN:

Har du ett ämne som

**Malin Trossing bör ta upp?**

Mejla din fråga märkt "Chefscoachen" till [inkorgen@civilekonomen.se](mailto:inkorgen@civilekonomen.se)

## Alltid jobbigt säga upp medarbetare

Jag har blivit erbjuden ett jobb för att göra en omorganisation. Risken är att det innebär uppsägningar. Hur säger man upp människor utan att känna sig usel?

**Svar:** "Tyvärr är mitt svar på din fråga att man alltid känner sig usel som chef när man säger upp folk. Jag ser det som ett sunt tecken att man som chef tycker det är jobbigt att säga upp medarbetare. Det

visar att vi är empatiska människor. Min egen erfarenhet av uppsägningar är att hur du än gör så tycker medarbetarna att man har gjort mer eller mindre fel.

**MED DET SAGT** så finns det självklart saker som man bör tänka på. I alla neddragningar ska man ta in experter. Det handlar om hur man väljer vilka personer som berörs, hur de ekonomiska villkoren för dem blir, hur uppsägningsmötet bör gå till och vilket stöd de får från företaget att hitta nya arbeten.

Under själva uppsägningsmötet är det viktigt att du är väl förberedd och håller det väldigt kortfattat. Den formella information du vill delge ska du också ge skriftligt. **Många slutar nämligen lyssna när de fått beskedet att de blir uppsagda och minns inte allt som du därefter berättar.** Det är också viktigt att du inte blir för känslomässig. Du har just gjort dem arbetslösa, de vill inte ha tröst av just dig. Däremot är det viktigt att efter mötet ha uppföljning redan dagen efter och höra hur de mår och om det har dykt upp några frågor. ●

**Malin Trossing,** ledarskapsexpert med fokus på mod och effektivitet. Coachar chefer och ledare, föreläser och har skrivit flera uppskattade ledarskapsböcker.

