



# OUTPLACEMENT

Ansvarlig afskedigelse

*Processen*

---

## Outplacement – Ansvarlig afskedigelse

---

**Fundamentet for vores outplacements-proces er mange års erfaring i HR-regi og genplacering af kandidater på alle niveauer.**

**Det handler om at respektere medarbejderen, men i høj grad også om at hurtigt skabe klarhed, sikkerhed og ro hos de tilbageblevne medarbejdere.**

**Det kan kaldes image-pleje, eller win-win. Det signalerer at en given virksomhedskultur er gennemgående og virksomheden er sit sociale ansvar bevidst.**

**Vi ser vores rolle som medarbejderens sparringspartner, der sikrer at medarbejderen holder fokus og motivation til den videre karriere planlægning.**

### **Det første møde med virksomheden**

Drøftelser og sparring er en vigtig forudsætning for den rigtige proces. Derfor er vi jeres sparringspartner før afskedigelsen og gennem opsigelsesperioden. Fra den indledende samtale om virksomhedens behov og overvejelser - til sidste arbejdsdag.

- På det første møde informerer virksomheden om det job medarbejderen har varetaget og vi gennemgår de overvejelser det er gjort i forbindelse med den planlagte afskedigelse.
- På det grundlag rådgiver vi jer om, hvilken outplacement -model der er mest velegnet ved denne afskedigelse.
- Endelig aftaler vi en tidsplan for processen.

### **Det første møde med kandidaten**

- Vi gennemgår, hvad den afskedigede har af ansvarsområder og arbejdsopgaver samt forventninger fra nu til sidste arbejdsdag.
- Vi informerer ligeledes om, hvad vores rolle er i denne proces.
- Endelig aftaler vi en tidsplan for processen.

## Vores prioriteter

### Loven.

- Det er vigtigt at opsigelsen er lovmæssig korrekt, og der er foretaget en begrundet beslutning. Gør evt. brug af arbejdsgiverforening, Advokat, tillidsmænd og fagforening.

### Medarbejderen

- Det kan være betydningsfuldt at medarbejderen bliver opsigelsesperioden ud, og føler sig værdsat og forlader virksomheden med værdighed. Hvis det besluttet at medarbejderen skal fritstilles, er det vigtigt at medarbejderen har en rum tid til at forlade virksomheden med stolthed intakt.
- Det er vigtigt at afskedigelsen bliver foretaget professionelt med respekt for den mentale situation medarbejderens sættes i samt at der informeres klart og konstruktivt om det videre forløb.
- Husk at en afskediget medarbejder kan være en fremtidig medarbejder, og måden processen bliver håndteret på, kan have betydning for fremtidige rekrutteringer og ansættelser af efterspurgt arbejdskraft.

### De øvrige medarbejdere og virksomheden

- Information til de tilbageblevne medarbejdere og eventuelt kunder m.m.
- Det er ikke uden betydning at få talt med de tilbageblevne medarbejdere om hvordan de føler og tænker om den måde virksomheden har håndteret afskedigelsen på. Det kan forhindre myter når en medarbejder forlader en virksomhed.
- Det hjælper til at forstå og evaluere på hvordan en lignende situation skal håndteres i fremtiden.

## Kommunikation med medarbejder

Vi ser os selv som ambassadører for de virksomheder, som vi samarbejder med. Desuden bestræber vi os på, at den afskedigede medarbejder også får grund til at optræde som ambassadører for virksomheden. Derfor er det afgørende for os, at den afskedigede får det bedst mulige indtryk af både jer, os og den proces, de kommer igennem.

- Al dialog mellem virksomheden og os er fortrolig
- Al dialog mellem medarbejderen og os er støttende, effektiv, professionel og fortrolig
- Vi vejleder med henblik på at medarbejderen kan håndtere forandringer.
- Vi har fokus på at gøre medarbejderen medansvarlig for fremtiden.

## Test af den afskedigede medarbejder

Vi tester som udgangspunkt ikke kandidaterne, men afklarer hvilke typer job der matcher, og hvor der er mulighed for udvikling.

Vi kan dog tilbyde en dybdegående person adfærdsanalyse af medarbejderen, som giver større selvforståelse for egne muligheder.

## Opfølgning

For T2-Management er det vigtigt at følge tingene helt til dørs. Derfor er det naturligt for os at have en samtale med medarbejderen ca. 2 måneder efter endt forløb.

## Det handler om virksomhedens image

Den rigtige outplacement proces er med til at sikre virksomheds omdømme. Det betyder at virksomhedens brand bliver beskyttet og måske endda forbedret. Et outplacement forløb sikrer også, at de tilbageblevne medarbejdere er motiveret til organisatoriske forandringer som ofte er resultatet af afskedigelser.

## Outplacement processen

	<b>Opgave</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Ca. tidsforbrug</b>
3	Medarbejderen møder sin sparringspartner	Sparringspartneren møder medarbejderen og evt. dennes samlever. Formålet er at gøre kandidaten motiveret og afklaret i forhold til det videre forløb.	½ time
4	Selvanalyse	Sammen med kandidaten drøftes faglige kompetencer, personprofil gennem analyse og dybdeinterviews, registrering af netværk og mobilitet, etc.	1½
5	Gennemførelse af individuel træning	Sparringspartneren træner individuelt medarbejderen i interviewteknik, etablering af mødeaftaler via telefon, opfølgningstekniker og udarbejdelse af CV	3 x ½
6	Fastlæggelse af muligheder	Medarbejderen fastlægger sine muligheder og ønsker i relation til et nyt job/ny tilværelse.	2 x ½
7	Personlige mål	Medarbejderen fastsætter en række personlige mål for fremtiden. Disse mål specificeres og detaljeres.	1
8	Personlig handlingsplan	Medarbejderen udarbejder en egentlig handlingsplan med specificerede indsatser samt deadlines.	3 x ½
9	Opfølgning på medarbejderen	Sparringspartneren tager kontakt til medarbejderen 2 måneder efter endt forløb og gør status på forløbet	½

Den samlede møde række vil udgøre ca. 10 – 12 møder med et samlet tidsforbrug på 7,5 time.