

La revedere si multumesc: sfaturi utile la momentul concedierilor



Indiferent ca esti de o parte sau alta a baricadei, atunci cand vine vorba despre intreruperea colaborarii la locul de munca efectul este de cele mai multe ori unul neplacut. Cum poate fi parcursa aceasta etapa atunci cand apare, in asa fel incat sa reduca impactul negativ si sa ai siguranta ca s-a actionat in mod profesionist?

Pentru a traversa cat mai eficient aceasta etapa, iata cateva idei utile unui manager:

Abordeaza deschis problema

Cu cat amani o astfel de discutie, cu atat mai greu devine momentul respectiv. In lipsa comunicarii, fiecare poate gasi destul de usor motive de nemultumire fata de celalalt. Angajatul poate ajunge pana la a se razvrati sau a strica atmosfera de echipa, daca ceea ce este vizibil nefunctional continua sa se intample in companie.

“Nu stiu ce nu ii place sefului meu! Permanent este nemultumit si imi cere tot felul de lucruri pe care imi vine greu sau nu sunt motivat sa le fac!” – acesta este un feedback din partea unui angajat care simte ca lucrrurile nu sunt tocmai in ordine, dar nu afla niciodata concret cauzele de la superiorul sau. Mai mult, nu se vede vinovat sau responsabil in vreun fel de situatia creata.

Sa presupui ca angajatul stie ce greseste s-a dovedit de multe ori eronat. Poate sa nu fie capabil sa faca o asemenea auto-evaluare. Poate sa nu ii fie clar ce se asteptata de la el. Poate la fel de bine sa arunce instinctiv vina catre altcineva, pentru ca nu a fost adus in situatia in care sa constientizeze realitatea.

Discuta comportamentul si nu persoana

Cu siguranta momentul discutiei angajat-angajator este unul delicat in care multe orgolii raman sifonate. “Are ceva cu mine, nu ii place ceva la mine ca om sau imi poarta pica”

Pentru a nu fi acuzat de subiectivism, un manager si un bun profesionist trebuie sa stie sa discute pe exemple concrete si relevante de comportament la locul de munca. In loc de “Nu

esti un bun angajat, esti slab” trebuie folosite mai degraba afirmatii de genul “Nu oferi suficiente indicatii clientilor care au nevoie de ajutor” sau “Nu cauti si nu propui solutii la problemele cu care te confrunti in activitatea ta”.

Roxana, 32 de ani – este manager si conduce propria afacere. De curand a fost nevoita sa initieze demersurile de incetare a activitatii pentru unul dintre angajatii sai.

“Nu este niciodata usor. Sunt persoane care au multe atuuri dar la care trebuie sa renunti la un moment dat, pentru ca aceste puncte forte nu sunt puse in valoare pe postul respectiv. Chiar daca imi este draga persoana la nivel uman, daca profesional nu tragem in aceeasi directie ca sa avem rezultate, mai bine sa analizam varianta de a urma drumuri diferite.”

Urmareste indicatori de performanta cat mai clari

Angajatul trebuie sa stie ce se asteapta de la el si cat se asteapta de la el, pentru a compara cu nivelul la care el a activat: “Din 70 de apeluri zilnice la cate raspunzi in medie, doar 25% sunt preluate de tine si transferate corect la departamentele corespunzatoare”.

Subliniaza efectul actiunilor sale la toate nivelurile

Uneori angajatii nu realizeaza cat de mult depinde activitatea altora de a lor, cat de mult se reflecta ceea ce fac in rezultatele departamentului sau companiei si care este reactia clientilor sau colegilor sau partenerilor de exemplu.

“Faptul ca nu ai completat toate datele corect in urma informarii pe care ai facut-o, il determina pe colegul tau sa te dubleze verificand si sa piarda timp pretios, iar pe mine sa nu mai pot avea incredere ca ceea ce ai de facut este bine rezolvat. Clientii nu vor primi raspuns prompt la solicitarile lor si vor cauta alti parteneri in loc sa lucreze cu noi in continuare”.

Intotdeauna cand stii de ce este important sa faci un anume lucru si care este finalitatea actiunilor tale devii mai responsabil de rezultate. In plus, ca si angajat, poti sa evaluezi la ce nivel ai performat si daca motivele de nemulțumire din partea sefului sunt indreptatite.

Implica angajatul in rezolvarea situatiei

Ca si manager, o decizie este cu atat mai apreciata cu cat ea este mai transparenta. Multi angajati pleaca purtand in suflet o rană mare fata de fostul sef. Ei sunt la randul lor si o carte de vizita pentru tine ca lider, mai ales atunci cand si ei ca angajati sunt valorosi. Implica-i in discutia finala si cere-le parerea despre cum se pot rezolva lucrurile in avantajul ambelor parti. Daca este chiar o situatie in care nu se poate continua colaborarea, decizia poate fi luata de ambele parti fara resentimente.

Ioana Moholea
Project Manager
Perspective Group
Tel: (+40) 21 2119322
www.perspectivegroup.ro