

Gids voor managers om werknemers op de hoogte te stellen over de inkrimping van het personeelsbestand

Managers hebben een leidinggevende functie en werken vaak in een omgeving van ambiguïteit en onzekerheid, wat zeer stressvol kan zijn. Sommige managers voelen meer stress dan anderen tijdens een inkrimping van het personeelsbestand [reduction in force](RIF), afhankelijk van het type en de duur van de relatie met hun werknemers.

Hier vindt u een lijst met tips om u voor te bereiden op het communiceren van de inkrimping van het personeelsbestand aan een werknemer:

-
- Spreek met de gekozen werknemers op een besloten plaats. Laat indien mogelijk een andere persoon aanwezig zijn.
 - Toon zorgvuldigheid en respect - dat is essentieel voor degenen die door het ontslag worden getroffen en de nabestaanden.
 - Houd goed oogcontact en probeer uzelf te zijn.
 - Communiceer zo eerlijk en open mogelijk.
 - Blijf bij de feiten en wees standvastig over de beslissingen van het bedrijf. NIET geruststellen en GEEN toezeggingen maken, tenzij u weet dat ze 100% accuraat zijn.
 - Zorg ervoor dat u de meest toepasselijke Human Resource Policies & Procedures begrijpt. Wees goed op de hoogte van het communiceren van informatie zoals ontslagvergoedingen, gezondheidsvoordelen en de EAP/outplacementdiensten die worden aangeboden.
 - Als u een vraag wordt gesteld en u weet het antwoord niet, zoek het dan uit en neem contact op met de persoon.
 - Benadruk dat de beslissing tot de inkrimping van het personeelsbestand voor iedereen moeilijk was. Geef niemand de schuld.
 - Wees respectvol en empathisch. Sta de werknemer toe zijn gevoelens te uiten en wees niet defensief.
 - Bereid u voor op het onverwachte. Bijna elke werknemer zal anders reageren, dus wees niet verbaasd als u een breed scala aan reacties ziet.

Reacties begrijpen die werknemers kunnen uiten tijdens het inlichten van de inkrimping van het personeelsbestand

Het kan nuttig zijn om elk van de werknemers die worden ingelicht te evalueren en te anticiperen op hun reactie. Het is belangrijk om te begrijpen hoe goed uw werknemers met anderen kunnen opschieten, het algemene beleid volgen en denken over de bedrijfsleiding. Dit zal u helpen beter voorbereid te zijn wanneer u hen helpt met de overgang.

Het is belangrijk dat u enkele typische reactiepatronen begrijpt en weet hoe u daarop moet reageren:

Ontkenning - Werknemers kunnen de informatie niet begrijpen. Ze hebben het gevoel dat dit een nare droom is.

Uw reactie - Geef de werknemer de tijd om de informatie te verwerken. Herhaal de feiten op verschillende manieren. Leef met hen mee door dingen te zeggen als, "Ik weet dat dit een hele schok is" of "Dit is in het begin echt moeilijk te begrijpen." Geef de werknemer aanwijzingen over wat ze moeten doen. Sommige werknemers kunnen huilen of hysterisch worden als ze te horen krijgen dat is normaal.

Huilen - Sommige werknemers kunnen gaan huilen of hysterisch worden als ze te horen krijgen dat zij hun baan zijn kwijtgeraakt; dit is normaal.

Uw reactie - Laat de persoon zijn gevoelens uiten. Zorg dat er papieren zakdoekjes zijn. Moedig de werknemer aan om te proberen te kalmeren door in te ademen door de neus en uit te ademen door de mond; dit verlaagt de hartslag en helpt hem te kalmer te worden. Leef mee met de schok van de informatie door dingen te zeggen als "Ik begrijp het." Wijs hen de weg naar wat ze moeten weten en moeten doen. Als de werknemer niet kalmeert, roep dan hulp in.

Angst - Sommige werknemers kunnen zich zwak of extreem nerveus voelen. Van plotseling nieuws van deze omvang kunnen mensen in paniek raken. Dit is informatie waar ze misschien nooit eerder over nagedacht hebben en ze denken misschien aan de ergst mogelijke gevolgen voor hun dagelijks leven.

Uw reactie - Laat de werknemer zijn gevoelens uiten. Stel hen gerust over het reductieproces en de diensten die voor hen beschikbaar zijn. Herinner hen eraan dat dit een schok is en dat het tijd zal kosten om een herstelplan uit te werken. Moedig hen aan één stap tegelijk te zetten.

Woedend gedrag - Sommige werknemers zullen met woede reageren. Deze reactie komt voort uit gevoelens van verraad, machteloosheid en het gevoel geen controle te hebben. Ze kunnen uit frustratie hun stem verheffen of met hun vuist op tafel slaan. Dit is een veel voorkomende reactie, maar wel één van de meest ongemakkelijke. U voelt zich misschien meer op uw gemak als er een collega bij u in de kamer is.

Uw reactie - Blijf kalm, gebruik een zachte stem en laat hen hun gevoelens uiten. Probeer het bedrijf niet te verdedigen of de beslissing te rechtvaardigen. Leef mee met de gevoelens van verraad en ongeloof zonder partij te kiezen. Als ze verdere vragen hebben over hoe de beslissingen tot stand zijn gekomen, verwijs ze dan door naar Personeelszaken.

Dreigend gedrag - Voorbereiding voor deze bijeenkomst is essentieel.

Werknemers die kunnen reageren met bedreigend gedrag hebben meestal een geschiedenis van tekenen en symptomen van dit soort gedrag. Hieronder volgt een lijst daarvan:

Waarschuwingssignalen:

- Een werknemer die vaak ontevreden is, klachten en grieven indient.
- Een werknemer die anderen verbaal, fysiek of schriftelijk pest.
- Een werknemer met een gevoel van recht op opwaartse mobiliteit.
- Een werknemer die autoriteit minacht.
- Een werknemer die bekend staat om het gooien of breken van dingen, of het “vernieren” van de werkplek.
- Een werknemer die gefascineerd is door wapens of geweren.

Voorafgaand aan de vergadering: Zorg ervoor dat er een andere collega bij u in de kamer is. Bepaal met uw collega een signaal om de beveiliging of de politie in te schakelen als de werknemer bedreigend wordt. Zorg dat u de beveiliging op de hoogte brengt van het tijdstip van de vergadering, zodat ze in de buurt van het kantoor kunnen staan als ze de werknemer uit het gebouw moeten begeleiden.

Uw reactie - Als iemand tijdens de vergadering gaat dreigen, blijf dan kalm en spreek met zachte stem. Wees geduldig, geruststellend en ga niet dreigen. Ga geen discussie aan over de inkrimping van het personeelsbestand en verlaat de kamer zo snel mogelijk.



Dit programma mag niet worden gebruikt wanneer spoedeisende zorg nodig is. In een noodgeval belt u 911 als u in de Verenigde Staten bent, belt u het plaatselijke alarmnummer als u buiten de VS bent, of gaat u naar de dichtstbijzijnde afdeling voor spoedeisende hulp. Dit programma is niet bedoeld om de zorg van een arts of andere professionele zorgverlener te vervangen. Vanwege de kans op belangenverstremming wordt geen juridisch advies geboden in kwesties die mogelijk betrekking hebben op een gerechtelijke procedure tegen Optum of zijn gelieerde bedrijven, of een entiteit via welke de beller deze diensten direct of indirect ontvangt (bijv. werkgever of zorgverzekering). Dit programma en de onderdelen ervan (met name diensten voor gezinsleden onder de 16 jaar) zijn mogelijk niet op alle locaties beschikbaar en kunnen zonder voorafgaande kennisgeving gewijzigd worden. Het ervarings- en opleidingsniveau van medewerkers van het ondersteuningsprogramma voor werknemers (EAP) kan variëren afhankelijk van de contractuele vereisten en wettelijke eisen van het land. Mogelijk zijn er bepaalde dekkingssluitingen en beperkingen van toepassing.