

## Yöneticiler için çalışanların iş gücü azaltımı konusunda bilgilendirilmesine yönelik rehber

Yöneticiler liderlik pozisyonundadır ve genellikle çok stresli olabilen bilinmezlik ve belirsizlik ortamında çalışırlar. Bazı yöneticiler, çalışanlarıyla olan ilişkilerinin türüne ve uzunluğuna bağlı olarak, iş gücü azaltımı (RIF) sırasında diğerlerinden daha fazla stres hissedebilir.

### İşte bir çalışana işten çıkarıldığını bildirmeye hazırlanmanıza yardımcı olacak ipuçlarının bir listesi:

- Seçilen çalışanlarla özel bir yerde konuşun. Mümkünse yanınızda başka bir kişi bulunsun.
- Özen ve saygı gösterin - bu, işten çıkarılanlar ve işlerine devam edenler için çok önemlidir.
- Göz temasını koruyun ve kendiniz olmaya çalışın.
- Mümkün olduğunca dürüst ve açık bir şekilde iletişim kurun.
- Gerçeklere bağlı kalın ve şirketin kararları konusunda kararlı olun. Yüzde yüz doğru olduğunu bilmediğiniz hiçbir güvence veya taahhütte BULUNMAYIN.
- En geçerli İnsan Kaynakları Politikaları ve Prosedürlerini anladığınızdan emin olun. Kıdem tazminatı paketleri, sağlık yardımları ve sunulan EAP/işten çıkarma hizmetleri gibi bilgileri iletme konusunda sahibi olun.
- Size bir soru yöneltildiğinde cevabını bilmiyorsanız, öğrenmeyi ve kişiye geri dönmeyi kabul edin.
- İş gücü azaltma kararı almanın herkes için zor olduğunu vurgulayın. Birilerini suçlamaktan kaçının.
- Saygılı ve empati sahibi olun. Çalışanın duygularını ifade etmesine izin verin ve savunmaya geçmeyin.
- Kendinizi beklenmedik durumlara hazırlayın. Neredeyse her çalışan farklı tepki vereceğinden, çok çeşitli tepkiler görürseniz şaşırmayın.

## Çalışanların işten çıkarma sırasında gösterebilecekleri tepkileri anlamak

---

Bildirimde bulunulan çalışanların her birini değerlendirmek ve tepkilerini öngörmek faydalı olabilir. Çalışanlarınızın başkalarıyla ne kadar iyi geçindiğini, genel politikalara ne kadar uyum sağladığını ve şirket yönetimi hakkında ne hissettiğini anlamak önemlidir. Bu, geçiş sürecinde onlara yardımcı olurken daha hazırlıklı olmanıza yardımcı olacaktır.

Bazı tipik tepki kalıplarını ve bunlara nasıl yanıt verileceğini anlamak önemlidir:

**İnkâr** - Çalışanlar bilgiyi kavrayamaz. Bunun kötü bir rüya olduğunu düşünürler.

**Yanıtınız** - Çalışana bilgiyi hazmedebilmesi için zaman tanıyın. Gerçekleri farklı şekillerde yeniden ifade edin. "Bunun büyük bir şok olduğunu biliyorum" veya "İlk başta bunu anlamak gerçekten zor" gibi ifadeler kullanarak onlarla empati kurun. Çalışana ne yapması gerektiği konusunda yol gösterin. Soruları olması halinde sizi veya İK Departmanını aramaları için onları teşvik edin.

**Ağlama** - Bazı çalışanlar, işlerinin ellerinden alındığı söylendiğinde ağlayabilir veya histerikleşebilir - ki bu gayet normaldir.

**Yanıtınız** - Karşınızdaki kişinin hislerini ifade etmesine izin verin. Mendil bulundurduğunuzdan emin olun. Çalışanı burnundan nefes alıp ağzından vererek sakinleşmeye çalışması için teşvik edin; bu kalp atış hızını düşürecek ve sakinleşmesine yardımcı olacaktır. "Anlıyorum" gibi ifadeler kullanarak bilginin yarattığı şokla empati kurun. Onları bilmeleri ve yapmaları gereken şeylere yönlendirin. Çalışan sakinleşmezse yardım alın.

**Anksiyete** - Bazı çalışanlar kendilerini bayılacak gibi hissedebilir veya aşırı gergin olabilir. Bu büyüklükteki ani haberler insanları paniğe sürükleyebilir. Bu, daha önce hiç hesaba katmamış olabilecekleri bir bilgidir ve günlük yaşamları üzerindeki olası en kötü etkiyi düşünüyor olabilirler.

**Yanıtınız** - Karşınızdaki çalışanın hislerini ifade etmesine izin verin. Onlara azaltma süreci ve kendilerine sunulan hizmetler hakkında güvence verin. Onlara bunun bir şok olduğunu ve bir iyileşme planı bulmanın zaman alacağını hatırlatın. Her seferinde bir adım atmaları için onları teşvik edin.

**Öfkeli Davranış** - Bazı çalışanlar tepkilerini öfkeyle gösterecektir. Bu tepki ihanet, güçsüzlük ve kontrolden çıkmış hissetme duygularından kaynaklanır. Hayal kırıklığı nedeniyle seslerini yükseltebilir veya yumruklarını masaya vurabilirler. Bu yaygın bir tepki olmakla birlikte en rahatsız edici olanlardan biridir. Odada sizinle birlikte bir meslektaşınızın olması sizi daha rahat hissettirebilir.

**Yanıtınız** - Sakinliğinizi koruyun, yumuşak bir ses tonu kullanın ve duygularını ifade etmelerine izin verin. Şirketi savunmaya veya kararı haklı çıkarmaya çalışmayın. Taraf tutmadan insanların ihanete uğramışlık ve inançsızlık duygularıyla empati kurun. Kararların nasıl alındığına dair başka soruları varsa, onları İnsan Kaynaklarına yönlendirin.

## **Tehditkâr Davranış - Bu toplantı için hazırlık yapılması şarttır.**

Tehditkar davranışlarla karşılık verebilecek çalışanların genellikle bu tür davranışlara yönelik işaret ve belirtiler sergilediklerine dair bir geçmişleri vardır. Aşağıda bunların bir listesi yer almaktadır:

### **Uyarı İşaretleri:**

- Sık sık hoşnutsuzluk yaşayan, şikayet ve yakınmalarda bulunan bir çalışan.
- Başkalarına sözlü, fiziksel veya yazılı olarak zorbalık yapan bir çalışan.
- Yukarı doğru hareketliliği hak ettiğini düşünen bir çalışan.
- Otoriteyi küçümseyen bir çalışan.
- Bir şeyleri fırlattığı veya kırdığı ya da çalışma alanını "kirlettiği" bilinen bir çalışan.
- Silahlara veya tabancalara hayranlık duyan bir çalışan.

**Toplantı öncesinde:** Odada yanınızda başka bir meslektaşınızın olduğundan kesinlikle emin olun. Çalışanın tehditkar olması durumunda güvenlik veya polis çağırma ihtiyacını belirtmek için meslektaşınızla birlikte bir sinyal belirleyin. Toplantı saatini güvenliğe bildirdiğinizden emin olun, böylece çalışana tesis dışına kadar eşlik etmeleri gerekirse ofis yakınında görevlendirilebilirler.

**Yanıtınız -** Toplantı sırasında biri tehditkâr davranırsa sakin olun ve yumuşak bir ses tonu kullanın. Sabırlı olun, güven verin ve tehditkâr olmayın. İşgücünün azaltılmasına ilişkin her türlü tartışmayı askıya alın ve mümkün olan en kısa sürede odayı terk edin.



Bu program acil ya da ani bakım ihtiyaçları için kullanılmamalıdır. Acil bir durumda, Amerika Birleşik Devletleri içinde 911'i, Amerika Birleşik Devletleri dışında yerel acil servis telefon numarasını arayın ya da en yakın ayakta tedavi ve acil servis tesisine gidin. Bu program bir doktor ya da profesyonel sağlık uzmanı tarafından sağlanacak bakımın yerine geçmez. Çıkar çatışması olasılığı nedeniyle, Optum ya da iştirakleri veya arayan kişinin bu hizmetleri doğrudan ya da dolaylı olarak almakta olduğu herhangi bir kuruluş (örn. işveren veya sağlık planı) aleyhine yasal girişimler içerebilecek sorunlar üzerinde hukuki danışmanlık hizmetleri sağlanmaz. Bu program ve tüm bileşenleri, özellikle 16 yaşından küçük aile üyeleri için hizmetler, her yerde bulunmayabilir ve önceden bildirim yapılmadan değişime tabidir. Çalışan Destek Programı kaynaklarının deneyimi ve/veya eğitim düzeyleri, sözleşme hükümlerine veya ülkenin yasal düzenlemelerine bağlı olarak değişebilir. Kapsam dışı bırakılan konular ve kapsam sınırlamaları olabilir.