

## Insatser efter personalnedskärningar

Under en personalnedskärning kan företagets moral, klimat och kultur påverkas negativt – detta kan vara svårt.

Ditt uppdrag som chef/arbetsledare är att återskapa arbetsmiljön så att medarbetarna kan återskapa en känsla av normalitet, finna arbetet tillfredsställande och arbeta enligt sin fulla potential. Använd nedanstående ledningsverktyg för att hjälpa dig i ditt uppdrag.

### Var en bra kommunikatör – kommunikation är avgörande

- Chefer, ledare och arbetsledare måste vara tillgängliga för att svara på frågor, lyssna på feedback och betona varje medarbetares betydelse för organisationen.
- Stärk de mål som uppnåtts genom nedskärningen och de förväntade verksamhetsförbättringarna. De anställda måste känna att besluten är rättvisa och legitima, så se till att du kan ge tydliga förklaringar.
- Återigen, betona organisationens uppdrag, vision, värderingar och mål. Du måste återupprätta tilliten hos de anställda och därför måste du skapa förtroende och entusiasm.

### Upprätthåll regelbundet planerade evenemang

- Ändra inte på saker som anses vara "rutin". Om ni till exempel alltid har en företagspicknick, fortsätt med det. Den kan behöva minskas, men den symboliserar stabilitet och att livet på jobbet går vidare.

### Ge belöning och erkännande

- Efter en personalnedskärning behöver de anställda som fortfarande är kvar på jobbet känna sig mer värderade och uppskattade än någonsin. Fundera därför på hur du kan ge dem "beröm" för ett väl utfört arbete. Detta kan hanteras på ett kostnadseffektivt sätt, t.ex. genom att ta med speciella gåvor och skriva uppskattningsbrev. Små gester som dessa kan göra stor skillnad.



**Detta program ska inte användas vid olycksfall eller när det behövs omedelbar vård. I nödfall ska du ringa larmtjänst eller uppsöka närmaste akutmottagning.** Detta program är ingen ersättning för läkarvård eller vård från annan vårdgivare. Rådfråga din läkare om specifika vårdbehov, behandlingar och läkemedel. På grund av risken för intressekonflikt tillhandahålls inte juridisk rådgivning i frågor som kan medföra rättsliga åtgärder mot Optum eller dess dotterbolag eller mot något organ varifrån den person som ringer upp direkt eller indirekt använder sig av de här tjänsterna (exempelvis arbetsgivaren eller sjukförsäkringen). Detta program och dess olika delar är kanske inte tillgängligt på alla platser, eller för alla gruppstorlekar, och kan komma att ändras. Undantag och begränsningar i täckning kan förekomma.

Optum® är ett registrerat varumärke som tillhör Optum, Inc. i USA och andra jurisdiktioner. Alla andra varumärkes- eller produktnamn är varumärken eller registrerade varumärken som tillhör respektive ägare. Som arbetsgivare eftersträvar Optum en jämn könsfördelning och mångfald.

© 2023 Optum, Inc. Med ensamrätt. WF8463081 223388-092022 OHC