

Bragt i Politiken den 26. september 2007

Respektløse og uprofessionelle fyringer er et udbredt fænomen

Medarbejdere risikerer jobbet, hvis de lægger sig ud med chefen, viser ny undersøgelse.

Af [Michael Olsen](#)

»Min nærmeste chef ringede og hørte, hvordan det gik med min depression. Hun ville gerne have, at jeg kom forbi og sagde hej en dag, hvis jeg havde mod på det. Hun var faktisk oversød. Da jeg kom, så fyrede hun mig«.

Det er slemt nok at blive fyret. Men bliver fyringen håndteret uprofessionelt og med manglende respekt – som i eksemplet – er det næsten ikke til at bære. Alligevel er det oplevelsen hos en stor del af de danskere, der har prøvet turen: Nogle har fået fyresedlen på en parkeringsplads, andre på en mail, via kæresten eller midt i kaffepausen i kantinen.

Det fremgår af en ny undersøgelse, gennemført af konsulentfirmaet Teglkamp & Co. og jobportalen StepStone A/S, der har spurgt 618 danskere, hvordan de har oplevet at blive afskediget.

Dårligt samarbejde er hovedårsag til fyring

Og hvis nogen skulle være i tvivl, er det en rigtig dårlig idé at lægge sig ud med chefen. Et dårligt samarbejde er en af de hyppigste årsager til afskedigelser.

Ifølge undersøgelsen har mere end hver fjerde af de adspurgte oplevet, at de fik sparket, fordi der var problemer i samarbejdet med chefen. Og hver tredje mener, at deres afskedigelser blev taklet direkte uprofessionelt af chefen.

»Jeg blev kaldt til samtale kl. 14.00, da kl. var 13.55 – og fik ikke lov til at sige farvel til kollegaerne, skulle aflevere alt med det samme. Jeg havde været ansat i fem år i virksomheden og blev sat på gaden uden videre«.

Sådan lyder en af de mange personlige kommentarer, undersøgelsens deltagere har knyttet til deres besvarelser.

Men virksomhederne burde – også for deres egen skyld – lære at takle afskedigelser bedre, mere professionelt og frem for alt med en passende respekt, mener en af undersøgelsens forfattere, Susanne Teglkamp, direktør i konsulentfirmaet Teglkamp & Co.:

»Når virksomheder ikke bruger ret meget energi på at gennemføre en ordentlig afskedigelsesproces, så skyder de på mange måder sig selv i foden. For det skaber en række 'badwill ambassadører'. De afskedigede medarbejdere fortæller efterfølgende gerne vidt og bredt om de dårlige oplevelser, de har haft«.

Dårlig omtale

Ifølge Susanne Teglkamp kan det føre til så meget uro at andre også søger væk.

Modsat vil en professionelt håndteret afskedigelse med stor sandsynlighed bringe medarbejderen i arbejde igen efter kort tid.

I hvert fald viser undersøgelsen, at 45 pct. af dem, der har oplevet at blive afskediget på en sober facon, finder et nyt job i løbet af to-tre måneder.

I Ledernes Hovedorganisation er der ingen respekt for respektløse fyringer:

»Vi bruger rigtig mange kræfter på at ansætte folk på en fornuftig måde – og så holder det ikke, at vi springer over, hvor gærdet er lavest, når det kommer til afskedigelser«, siger Bo Vistisen, leder af det ansættelsesretlige team.

Navnlig i en periode med mangel på arbejdskraft er det helt uforståeligt, at nogle virksomheder kan finde på at smide folk på porten med en dårlig oplevelse, mener Flemming Poulfeldt, professor i ledelse på Copenhagen Business School:

»Disse medarbejdere bærer den dårlige oplevelse med sig rundt på andre arbejdspladser; det giver dårlig omtale, og så kan det blive svært at rekruttere nye folk«.