

## **Uppsägning, Del 1**

Ett laddat ämne som många drar sig för är uppsägning av medarbetare. I din roll som chef och företagare är det dock en ofrånkomlig del av ditt ledarskap. I vissa fall är det t.ex. konjunkturen som dikterar en uppsägning, medan i andra är det en nödvändighet för att ta itu med en person som inte har ett acceptabelt beteende.

Det finns i lagens mening tre olika orsaker till uppsägning; arbetsbrist, personliga skäl och avsked. Oavsett anledning så bör man tänka till ordentligt innan man agerar. Det finns tydliga och stränga regelverk att följa i processen och ytterst kan du som arbetsgivare bli skadeståndsskyldig; och det vill du självklart undvika. Ditt agerande ska ha en saklig grund och vara affärsmässigt motiverat. Det ligger alltså på dig att motivera varför en uppsägning är berättigad.

### **När arbetsbrist föreligger**

Arbetsbrist, som i sig är en saklig grund, är troligtvis den vanligaste orsaken till uppsägningar och är allmänt accepterat av alla marknadsparter. Det föreligger i princip när du bedömer det nödvändigt med en driftsinskränkning eller en omorganisation som leder till övertalighet; en eller flera måste gå. Exempelvis om du har en svag orderingång under en längre tid, eller att du drabbas hårt när en av dina stora kunder gått i konkurs, eller att du behöver ändra din affärsmodell, osv.

I första hand ska du alltid försök lösa det genom en omplacering av den berörde, dock behöver du förhandla med den fackliga organisationen om du har kollektivavtal. Har du inte det behöver du kolla om din medarbetare tillhör någon facklig organisation och i så fall förhandla med dem angående omplaceringen. Fungerar inte det, så är nästa steg en förhandling angående uppsägning på grund av arbetsbrist. Det finns ett antal olika varselregler och formalia du ska följa och förhålla dig till i kollektivavtal, LAS och MBL. Ju mer du är insatt och förberedd, desto smidigare går uppsägningen till. Det är mycket att hålla reda på så tveka inte att kontakta externa sakkunniga som kan hjälpa dig att undvika fallgropar.

### **Att tänka på**

Uppsägningsprocessen är ofta tidskrävande och kan vara emotionellt jobbig för de inblandade. Det kommer att ta många dagar i anspråk och flyttar ditt fokus från din vardag samtidigt som det kräver mycket energi och skärpa innan ni kommer i mål. Inte ett avundsvärt läge att hamna i.

Du vet ju att dina medarbetare är stöttepelare för din verksamhet och bidrar till att du lyckas. Att det uppstår negativa situationer som leder till uppsägningar är ofta utom din kontroll. Å andra sidan kännetecknas gott ledarskap av att du förstår växelverkan mellan marknaden, kunderna, produkterna och medarbetarna. Detta kommer till syvende och sist förstärka din konkurrenskraft och ser till att ditt företag står sig bättre. Ta hand om dina värdefulla resurser!

[daniel.nakell@vdstodet.se](mailto:daniel.nakell@vdstodet.se)