

si můžete vybrat z více než  
40 tisíc volných míst  
na [www.jobdnes.cz](http://www.jobdnes.cz)

Přehled pracovních  
příležitostí a tipy  
na dobrá místa  
uvnitř listu

# DNES zaměstnání

Strana D1

út Peníze Zaměstnání  
st Auto Vzdělávání Bydlení  
čt Zaměstnání  
pá Test Zdraví Cestování

## Propouštění: bez emocí

Slovo výpověď nebývá **NIC PŘÍJEMNÉHO** pro zaměstnance, ani pro ty, kdo ho musí vyslovit. Často totiž ve firmách nepropouštějí zkušení personalisté.

Dagmar Langová

**M**áte malou firmu s několika zaměstnanci a krize vás nutí někoho z nich propustit, abyste na trhu přežili. Nebo jste šéfem oddělení velké firmy a odněkud shora přišlo nařízení, že máte dát některým výpověď? Zatímco personalisté jsou na takovéto situace školeni a připraveni, vy si musíte poradit sami.

Krize vám připravila situaci, do které jste se nejspíš zatím ve své kariéře šéfa nedostali. „V posledních letech lidé dostávali výpovědi, protože nepracovali tak, jak by měli. Nyní se šéfové musí rozloučit i s těmi zaměstnanci, kteří vždy pracovali dobře. A to je také třeba zdůraznit. Musí se jim dát najevo, že za jejich odchodem z práce není neschopnost, ale vyžaduje si to situace ve firmě, která musí omezovat náklady,“ vysvětluje ředitelka personál-

ni agentury Manpower Jaroslava Rezlerová.

**Slzy a nadávky?**

Ani to však neznamená, že se propouštěcí pohovor musí obejít bez projevu emocí. „Pokud se někdo z propouštěných rozpláče, můžete ho nechat. Tuto emoci je třeba nechat projít. Vy ale musíte zůstat na racionální úrovni a naslouchat. Uvědomte si, že ve vaší situaci nemůžete mnoho udělat. Pokud ovšem ten druhý opakuje své stesky neustále dokola, je třeba zastavit tento opakující se projev,“ radí Ivan Skalík, který se věnuje rozvoji osobnosti jak v psychoterapeutické praxi, tak ve firmách.

Někdy se mohou v takové situaci objevit i nadávky a výčitky. „Je třeba si uvědomit, že máte-li před sebou člověka, kterého znáte třeba deset let a nikdy jste ho neslyšeli takto mluvit, jsou nadávky jen projev zoufalství.

Každopádně pokud nadávky a slovní útoky proti vám budou velmi osobní, vždy máte právo setkání okamžitě ukončit. To se zejména týká lidí, o nichž víte, že se nejedná jen o projev zoufalství,“ dodává Ivan Skalík.

„Není dobré říkat – ty a ty pájdeš. Je třeba jim dát najevo, že jste o svém rozhodnutí dlouho přemýšleli a dospěli jste k takovémuto závěru,“ dodává. Podle něj se musíte připravit i na to, že někdo může argumentovat, že má tři děti, jiný zase, že má hypotéku.

**Nic neslibujte**

Také Jaroslava Rezlerová dává otevřeně jednání na první místo. Podřízené je také třeba o propuštění s předstihem informovat, aby nebyli překvapeni. „Je dobré jim říci, co je firma nucena udělat, že klesá prodej apod.“ dodává s tím, že je třeba chovat se profesionálně a výpověď dávat

v důstojném prostředí – tedy ne u piva nebo při náhodném setkání na chodbě. Pokud jste v pozici šéfa, kterému vedení firmy nařídilo propustit podřízené, dejte si pozor, abyste nešli do extrémů – třeba, že si s propouštěným na firmu zapadáváte.

Vyhnete se i slibům, že propuštěnému seženete nově místo a že se někde přimluvíte. Ale neznamená to, že po podpisu výpovědi se přestanete o zaměstnance zajímat. „Je třeba, aby ve vás měl oporu. Chodte za ním a ptejte se, jak je úspěšný při hledání nové práce. Dejte mu nějaká doporučení a informace. Jako šéf či majitel firmy byste mu měl poradit, kam posílat životopis, kde hledat novou práci i kde se hlásit o podporu v nezaměstnanosti,“ vysvětluje Rezlerová. Může pomoci i firemní personalista, který zná psychologii a poradí, jak s každým jednotlivcem promluvit.

**Nadávky i pláč**  
Pokud emoce  
překročí rozumnou  
míru, pohovor  
ukončete

