

# OVERVEJ ADVARSEL

---

## HVORNÅR OG MED HVEM KAN DU BRUGE DETTE REDSKAB?

Det er vigtigt at du vurderer din egen indsats som leder ærligt for at sikre, at du har skabt de rette betingelser og givet dine medarbejdere de nødvendige redskaber til at opnå succes.

Hvis en af dine medarbejdere fortsætter med at præstere dårligt eller opfører sig på måder, der påvirker andre negativt, og du er begyndt at overveje muligheden for opsigelse, kan redskabet "Overvej advarsel" hjælpe dig med at vurdere dit eget bidrag og gennemtænke andre aspekter, der nøje bør overvejes før en opsigelse.

## SÅDAN GØR DU

- 1 Giv hver sætning en score.** Bedøm udtalelserne på modstående side på en skala fra 1 til 10 baseret på, hvor sande de er (1 = helt falsk, 10 = helt sandt).
- 2 Evaluer de bedømmelser, du har givet.** Du har overvejet at afskedige denne medarbejder. Overvej, om dine bedømmelser antyder, at der er andre ting du kan og bør gøre, inden du går videre til en eventuel afskedigelse, enten over for dig selv eller den anden.
- 3 Næste skridt.** Hvis du efter at have overvejet dine bedømmelser stadig mener, at opsigelsen er berettiget, kan du evt. hente inspiration i redskabet "Afskedigelser".

### HVOR KOMPETENT ER JEG TIL AT EVALUERE VEDKOMMENDES EVNER?

1. Jeg forstår udmærket standarderne for god præstation i dette job.
2. Samlet set udfører vedkommende sit arbejde, præcis som vi gerne vil have det, og opnår de resultater, vi forventer.

### HVAD ER MEDARBEJDERENS INDVIRKNING PÅ DEM, HANS/HENDES ARBEJDE PÅVIRKER?

3. De mennesker, vedkommende samarbejder med, er glade for at arbejde sammen med ham/hende. Han/hun hjælper dem med at opnå deres resultater.
4. Medarbejderens kollegaer er glade for at arbejde sammen med vedkommende. De oplever altid medarbejderen som respektfuld, hjælpsom og samarbejdsvillig.
5. Vedkommendes medarbejdere (hvis vedkommende har nogen) er glade for ham/hende som leder. Andre føler altid, at de får hjælp, bliver opmuntret og føler sig engageret i at gøre deres bedste på grund af vedkommendes ledelse.
6. Jeg føler mig hjulpet af ham eller hende. Medarbejderen holder mig informeret, holder sig selv ansvarlig for alle sine resultater og giver mig ingen bekymringer.

### HAR JEG SKABT ET KLART RESULTAT FOR VORES TEAM/ORGANISATION?

7. Folk i min organisation forstår klart de mål, der driver vores team/organisation, og disse mål fokuserer på at hjælpe andre.

### HVORDAN HAR JEG PRÆSTERET SOM LEDER FOR MEDARBEJDEREN?

8. Jeg forstår ledelsesdimensionerne i Arbingers Forandringspyramide.
9. Jeg har implementeret disse dimensioner godt nok til, at de fleste mennesker har mulighed for at præstere godt i dette job (Bemærk: En leder behøver ikke være perfekt, for at det er på sin plads, at lederen opsiger en medarbejder. Hvis medarbejderen har fået tilstrækkelig med chancer og tilstrækkelig ledelse og stadig påvirker det resultat, teamet skal opnå, i negativ retning, må der gribes ind uden tøven).
10. Jeg har i tilstrækkelig grad korrigeret denne medarbejder i den foregående periode, og jeg har dokumenteret disse korrektioner.
11. Jeg har grund til at tro, at denne medarbejder enten ikke kan eller ikke vil forbedre sig så hurtigt, som resten af teamet og vores kunder har brug for.

### HVAD ER SANDSYNLIGHEDEN FOR, AT JEG KAN FINDE NOGEN, DER VIL VÆRE BETYDELIGT BEDRE END DENNE MEDARBEJDER TIL AT HJÆLPE OS MED AT NÅ VORES RESULTAT?

12. Jeg kender markedet for denne stilling godt.
13. Jeg er overbevist om, at vi inden for en rimelig tidsperiode kan forbedre vores resultater væsentligt for andre ved at foretage en ændring.