



Outplacement

Wenn eine Trennung unumgänglich ist.

Wer innerhalb von zwanzig Minuten davon zu überzeugen ist, seinen Arbeitsplatz freiwillig zu räumen, hat entweder einen guten Grund – oder einen Chef, der von HR advanced beraten wurde.

Eine Trennung vom Arbeitgeber, die nicht selbst veranlasst ist, ist ein radikaler Einschnitt im Leben des Mitarbeiters. Outplacement heißt, Experten-Know-how auf Zeit für einen wertschätzenden Trennungsprozess in Anspruch zu nehmen.

Win-Win Situation für Mitarbeiter und Unternehmen.

Unsere Beratung mag in fremden Ohren seltsam klingen. Erst beraten wir die Chefs und dann die Opfer. Aber für uns gehört beides zusammen. Wir entscheiden nicht darüber, wer gehen soll, aber wir helfen dabei, dass mit denen, die es trifft, anständig umgegangen wird. Ein Trennungsprozess ist für alle Beteiligten unangenehm. Die Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitern zeigen uns, wie viele Fehler gemacht werden. Anwälte und Arbeitsgerichtsprozesse kosten Zeit und Geld; und das Image ist häufig auch beschädigt.

Anpassungsmaßnahmen und Trennungskultur

Die Unternehmen, in die wir gerufen werden, haben sich ihre Entscheidung nicht leicht gemacht. Sie haben ihr Personal oft teuer am Markt gewonnen, weitergebildet und in die Firmenkultur integriert. Das Klima ist familiär, viele haben sich noch nie

in größerem Stil von Mitarbeitern getrennt. Ein Arbeitsvertrag galt bei ihnen bisher als lebenslange Partnerschaft. Wenn es um notwendigen Personalabbau geht, aber keine arbeitsrechtlich anerkannten betriebsbedingten Gründe vorliegen, Kündigungen also nicht ausgesprochen werden können, werden wir gerne hinzugezogen. Für viele Unternehmen ist das eine völlig neue Situation, viele sind damit überfordert. Sie haben – ganz wichtiges Wort in diesem Zusammenhang – noch keine Trennungskultur entwickelt.

Die Illusion eines Gespräches

Das Trennungsgespräch ist eine der größten Herausforderungen für eine Führungskraft, weil es die Art von Gespräch ist, auf die sie nicht trainiert ist. Normalerweise geht es in Gesprächen darum, eine Lösung zu finden, sich auszutauschen, zu überzeugen. Im Trennungsgespräch sitzt jemand gegenüber, dem sie erklären muss, dass er im Unternehmen nicht mehr gebraucht wird. Diesen Menschen werden Sie nie überzeugen können, schon der Versuch wäre absurd. Das Trennungsgespräch ist kein Gespräch. Es ist die Überbringung einer Entscheidung, über die nicht mehr verhandelt wird. Am Ende wird es einen Dissens geben, keine Lösung. Das muss man aushalten und das ist schwer.

Die Vergangenheit dokumentieren

Wenn der Mitarbeiter dann fragt, warum ausgerechnet er gehen soll, wird er vielleicht zu hören bekommen, dass man schon länger mit ihm unzufrieden sei. In seiner Personalakte allerdings findet sich überhaupt kein Hinweis darauf. Dies ist mit feh-

Leistungsfelder HR advanced

- Recruiting von Fach- und Führungskräften
- HR Business Partner Consulting
- Newplacement und Karrierecoaching
- HR Organisationsentwicklung

lender Trennungskultur gemeint. Als Führungskraft muss ich schlechte Leistung und Fehlverhalten permanent, zeitnah und konkret ansprechen und darf die Konsequenzen nicht scheuen.

Veränderungen erzeugen Emotionen – immer.

Diese Emotionen aufzufangen und wertschätzend zu steuern, darauf kommt es an. Wer es schafft, auch bei Trennungen zwischen Unternehmen und Mitarbeiter eine Win-Win-Situation herzustellen, gewinnt Vertrauen und Glaubwürdigkeit in der gesamten Belegschaft. Wenn keine Verletzungen zurückbleiben, finden Mitarbeiter oft leichter eine neue Stelle. Denn sie müssen beim Einstellungsgespräch den Arbeitsplatzverlust nicht mit sich selbst begründen, sondern können das Bild angeben, in das sie einfach nicht mehr gepasst haben. Sprechen Sie mit uns, bevor Sie die ersten Schritte einleiten.

Helga Jungnickl

HR advanced

Berliner Straße 17b
86825 Bad Wörishofen
Telefon (08247) 332911
info@hr-advanced.de
www.hr-advanced.de