



Trennungsmanagement

Wenn die Zeichen der Zeit auf Trennung stehen.

Nicht nur „Abfinden“ sondern auch in der Neuorientierung unterstützen. Ob bedingt durch eine nachlassende Konjunktur, nicht erfüllte Absatzzahlen oder eine schlechte Leistung des Mitarbeiters, manchmal ist eine Trennung unausweichlich. Sie bedeutet immer einen radikalen Einschnitt im Leben des Mitarbeiters. Outplacement heißt, Experten-Know-how auf Zeit für einen wertschätzenden Trennungsprozess in Anspruch zu nehmen und ist eine finanziell attraktive Ergänzung zu Sozialplänen und Aufhebungsverträgen.

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. 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.

Veränderungen erzeugen Emotionen – immer. Diese Emotionen aufzufangen und wertschätzend zu steuern, darauf kommt es an.

Karrierecoaching für Gruppen

Wir entwickeln dafür Outplacementkonzepte, die auf diese Situation angepasst sind. Von Aufarbeitungsgesprächen über Trainings zur Weiterqualifizierung der Mitarbeiter, bis hin zu Karrierecoaching für Einzelpersonen.

Karrierecoaching für Einzelpersonen

Die individuelle Beratung zur beruflichen Neuorientierung ist dabei die Basis. Dabei unterstützen wir Ihre Mitarbeiter, bei der Vorbereitung professioneller Bewerbungsunterlagen, der Aufarbeitung der Trennungssituation und des gezielten Trainings für Interviews, um den neuen beruflichen Weg möglichst effektiv und effizient zu gestalten und zu begleiten.

Wer es schafft, auch bei Trennungen zwischen Unternehmen und Mitarbeiter eine Win-Win-Situation herzustellen, gewinnt Vertrauen und Glaubwürdigkeit in der gesamten Belegschaft.

Sprechen Sie mit uns, bevor Sie die ersten Schritte einleiten.

Helga Jungnickl



Leistungsfelder HR advanced

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

HR advanced

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

BILDER: HR ADVANCED