

Beautiful Exit – Wie eine geglückte Trennung gelingt

Unternehmen, die wie Osram oder SMA Solar in die Krise geraten, müssen sich von Mitarbeitern trennen. Oder Mitarbeiter trennen sich von Unternehmen, die in die Krise geraten. Wobei dann nicht selten die, die man gerne behalten hätte, als erste gehen. Jetzt ist ein vernünftiges Trennungsmanagement gefragt. Denn der nächste Aufschwung kommt bestimmt und dann werden wieder Fachkräfte benötigt!

Deshalb: verabschieden Sie sich würdig! Und bleiben Sie in guter Erinnerung! Die Amerikaner nennen das einen ‚Beautiful Exit‘. Hierzu kann ein loyalisierendes Abschiedsritual entwickelt werden. Das ist nicht nur gut für den, der geht, sondern auch für all die, die bleiben. Die merken, dass es honoriert wird, Ihrem Unternehmen über viele Jahre loyal ‚gedient‘ zu haben.

Schnüren Sie ein Auf-Wiedersehen-Paket

Bieten Sie für Ihre Mitarbeiter ein angemessenes, individuelles Auf-Wiedersehen-Paket. Dabei können Sie anfragen, ob Ihr scheidender Mitarbeiter weiterhin Ihren Newsletter oder Ihre Mitarbeiterzeitschrift erhalten möchte. Auch ein kleines Viel-Glück-Geschenk ist angemessen oder Sie geben ihm etwas, das ihn noch oft an die (hoffentlich!) schöne und erfolgreiche Phase seines Berufslebens erinnert. Das Ziel? Eine gute Nachrede. Oder den Wunsch, bei Gelegenheit wieder zurückzukommen.

Im Trennungsmanagement geht es nicht nur um ein gesetzteskonformes ‚Was‘ passiert, sondern vor allem um ein geglücktes ‚Wie‘ passiert es. Das hilft nicht nur den Entlassenen, sondern tut auch den Bleibenden gut.

DIE AUTORIN



Anne M. Schüller ist Managementdenker, Keynote-Speaker, Business-Coach und Fachbuchautorin „Kundennähe in der Chefetage – Wie Sie Mitarbeiter kundenfokussiert führen“



So sichern Sie sich die Loyalität

Anstatt in Passivität zu gehen, schlagen frustrierte Mitarbeiter auch mal aktiv zurück. Dazu nutzen Mitarbeiter, genauso wie Kunden, Foren, Bewertungsportale und Blogs, um sich z. B. über das Betriebsklima und die Machenschaften der Oberen mal so richtig auszulassen. Behandeln Sie Ihre Mitarbeiter also besser gut, denn im Internet lässt sich niemand einen Maulkorb umhängen. Und was dort einmal steht, ist nie mehr zu löschen. Es schadet dem Image nicht selten gerade dann am meisten, wenn man wieder händeringend nach den Besten sucht.

Wie gute Trennungsgespräche gelingen

Grundsätzlich gilt: Die betroffene Person erfährt es zuerst von Ihnen. Und: Das Gespräch führen Sie unter 4 Augen, in aller Regel ist es der unmittelbare Vorgesetzte. Beim Gespräch sollten Sie insbesondere auf folgendes achten:

- ▶ **die Wahl des Ortes:** Am besten geeignet sind ein blickgeschützter neutraler Bereich und ein Ort, der vor Störungen sicher ist. Wasser und Papiertaschentücher bereithalten.
- ▶ **die Wahl des Zeitpunktes:** Am besten wählt man ihn so, dass der Mitarbeiter danach nicht mehr zurück an seinen Arbeitsplatz muss und ausreichend Zeit erhält, sich zu fangen. Sprechen Sie

Kündigungen nicht direkt vor dem Wochenende oder dem Urlaub aus.

- ▶ **der Inhalt des Gesprächs:** Am besten kommt man ohne große Umschweife sofort zur Sache. Der Einstieg in das Gespräch ebenso wie mögliche Antworten auf sachliche und emotionale Einwände sollten perfekt vorbereitet sein. Neben den notwendigen rechtlichen

Formalitäten ist eine nachvollziehbare und glaubwürdige Begründung besonders wichtig. Bestens bewährt hat sich dabei das Harvard-Prinzip: Hart in der Sache (= die Kündigung ist unumgänglich), weich zu den Menschen (= ich kann nachvollziehen, wie Ihnen jetzt zumute ist). Professionalität in dieser Situation heißt vor allem: Menschlichkeit zeigen.

- ▶ **die Klärung des weiteren Vorgehens:** Auf eine möglicherweise intensive Reaktion des Betroffenen muss man vorbereitet sein. Die notwendige Zeit sollte eingeplant werden. Kündigungen im Akkord sind brutal. Eine Sprachregelung für Kollegen und Kunden, eine Begleitung bei den ersten Schritten nach dem Gespräch sowie Hilfestellung für das weitere Vorgehen (Umschulung, neue Stelle, Selbständigkeit ...) sollten angeboten werden.

- ▶ **der Umgang mit den eigenen Emotionen:** Manchmal plagt den, der die Kündigung aussprechen muss, das schlechte Gewissen. Oder es tut ihm persönlich leid. Viele versuchen, solche nur allzu natürlichen Gefühle hinter einer Maske von Emotionslosigkeit zu verbergen. Das ist so ziemlich das falscheste, was man tun kann. Was der Betroffene im Fall der Kündigung am dringendsten braucht, ist ein Zeichen des Mitgefühls. ▽

KOMPAKT

Unternehmen, mit einem guten Trennungsmanagement profitieren dreifach, denn sie erhalten

- ein positives Betriebsklima
- ein gutes Image als fairer Arbeitgeber
- einen guten Ruf bei Kunden

ANZEIGE
»Papagei«
1/3 Seite hoch
(lt. Kuchenbrett)