

# Trennungsprozesse bewältigen

## Imageschäden vermeiden, Kosten sparen

Bei einem unvermeidlichen Personalabbau sollte Ihr Unternehmen „Größe“ zeigen. Denn jede einzelne Kündigung bleibt schwierig für alle Beteiligten. Darüber hinaus werden oft die Signale an den Markt, die Auswirkungen auf die Öffentlichkeit und im eigenen Unternehmen unterschätzt. Trennungsprozesse lassen ebenso Aussagen über die Qualität Ihres Personalmanagements und über Ihre Unternehmenskultur zu. Schaffen Sie aus diesen Gründen in Ihrem Unternehmen eine Trennungskultur mit einem transparenten, fairen und glaubwürdigen Trennungsprozess.

Wichtigstes Gebot bei der Trennung von Mitarbeitern ist Offenheit. Mit Offenheit und Klarheit beugen Sie möglichen Spekulationen, Verunsicherungen und Missverständnissen vor, die so manchen Trennungsprozess belasten können. Nur wenn ein Unternehmen frühzeitig mit seinen Mitarbeitern über einen möglichen Stellenabbau redet und gemeinsam mit ihnen Modelle ausarbeitet, werden spätere Irritationen und Schäden vermieden.

Neben der Klärung arbeitsrechtlicher und formaler Fragen kommt den Vorgesetzten eine wichtige Rolle zu. Sie müssen Trennungsgespräche professionell, d.h. angstfrei, sachlich und fair führen können. Dazu zählen im Vorfeld Abmahnungsgespräche, die zu dokumentieren sind. Unter die so genannten Trennungsgespräche fallen ebenso die Kündigungsgespräche. Sie sollten gründlich und umfassend vorbereitet sein, einschließlich aller bedeuten den Aspekte und möglichen Alternativen. Kündigungsgespräche sind immer in der Ich-Form zu führen. Für das Gespräch muss eine angemessene, ruhige Atmosphäre geschaffen werden. Schließlich entspricht es dem Gebot der Offenheit und Klarheit, „nicht um den heißen Brei herum zu reden.“

Der Trennungsprozess lässt sich professionell bewältigen, indem man ihn

- ▲ in das Gesamtsystem einbettet,

- ▲ systematisch aufbaut und fair gestaltet,
- ▲ alle vertragsrechtlichen Bedingungen und Auswirkungen auf die Personal- und Organisationsstruktur des Unternehmens berücksichtigt, und
- ▲ Schließlich geeignete Maßnahmen entwickelt, abstimmt und einleitet.

Zu den Maßnahmen gehören beispielsweise Abfindungsregelungen, die Motivation des betroffenen Umfeldes, die Regelung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die Kommunikation nach innen wie außen und auch die Outplacement-Beratung.

Für die Implementierung eines professionellen Trennungsprozesses in Ihrem Unternehmen können Sie auf das Know-how der I.O. Group zurückgreifen. Vereinbaren Sie einfach ein unverbindliches Beratungsgespräch unter der Telefonnummer 0202 / 2775000.

