

Wenn Trennung unvermeidlich wird

Alle News 28. April 2016



Eine durch den Arbeitgeber initiierte Kündigung trifft Mitarbeitende oft völlig unvorbereitet. Einige fallen danach in einen Schock und Bewegungslosigkeit andere wiederum in Aktionismus. Dies geschieht häufig völlig ziellos; Hauptsache etwas Bewegen und von der Wut und Trauer abwenden.

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist im ersten Moment eine schmerzliche Erfahrung. Mitarbeitende werden aus einem sicher geglaubten Umfeld herauskatapultiert und stehen vor einer oftmals ungewissen Situation. Der Verlust der Existenzgrundlage und die Angst vor der Zukunft führen zu Verunsicherung und Sprachlosigkeit. Fragen tauchen auf: Wie wird der nächste Job sein? Wie lange reichen meine Ersparnisse? Ich möchte mich auf keinen Fall beim RAV anmelden. Der Scham ist zu gross. Wie sage ich es meinem Umfeld? Der Kündigung liegt eine wirtschaftlich unabdingbare und auch sozial abgewogene Entscheidung des Arbeitgebers zugrunde. Unkalkulierbare Kosten und negative Auswirkungen auf die Unternehmenskultur und den Betriebsfrieden sind die Konsequenzen für das Unternehmen.

Obwohl wir es gewohnt sind, auf dem Weg zum Ziel zuerst danach zu fragen, was wir tun können, ist das Loslassen oft von noch grösserer Bedeutung. Indem wir etwas „Loslassen“, wird mitunter Raum frei, Neues zu beginnen. Lebensprozesse, die keinen Abschluss finden, irritieren, beunruhigen uns und binden Kräfte, die wir für Neuanfänge benötigen. Dieses Beenden des Alten/Bewährten ist von immenser Wichtigkeit.

Jeder Neubeginn benötigt einen guten Abschluss des Alten.

Psychologische Beratung ist meist in der Zeit direkt nach einer erhaltenen Kündigung hilfreich. In der ersten Phase eines Trennungsprozesses werden Aufgangsgespräche geführt. Die Reflexion des Erlebten mit etwas Abstand betrachten, ist oft trostreich und ermutigend. Mit allen negativen Begleitumständen wird der Blickwinkel fortwährend als Chance, dem Leben eine neue Richtung zu geben, fokussiert. Bei diesen Gesprächen spielen auch private Angelegenheiten eine Rolle. Wie ist der/die Betroffene privat aufgefangen? Ein konstruktiver Umgang mit der persönlichen Krise führt meist auf lange Sicht zu persönlichem und beruflichem Wachstum. Das Berufsleben kann mit einem Übungsfeld verglichen werden, auf dem gelernt wird. Rückschläge gehörten nun mal dazu. Also wäre, während so einer Trennungsphase, auch eine einladende Zeit zum Innehalten und für eine Standortbestimmung nutzbar.

Jedes Aufhören enthält Elemente des Abschieds. Es können Gefühle der Trauer, der Angst, des Ärgers, der Dankbarkeit, der Wehmut, der Erleichterung aufkommen. Solche Abschiede sind dann wie das Tor zu einem Neuanfang. Denn: vor unseren Augen entfaltet sich das Leben, jeden Tag aufs Neue. Aus dem was war, entsteht das, was sein wird, was sein soll, was ist. Möglichkeiten zur Entwicklung wartet darauf, dass wir es möglich machen.

Wenn die Trennung unvermeidlich wurde, hilft prozess- und zielorientiertes Karrierecoaching oder auch Outplacement genannt.

Die ganzheitliche Transferbegleitung dient dazu, die anstehenden Schritte für alle Beteiligten so konstruktiv wie möglich zu bewältigen.

Ausgangssituation und Erwartungen sind bei jedem Klienten/jeder Klientin unterschiedlich, aber am Ende der Beratung sollten folgende Phasen berücksichtigt werden:

Phase 1: Analyse und Lösungsansätze

- Begleitung und Reflexion der Trennungsphase auf Augenhöhe und neutral vom Coach
- Abbau von Existenzängsten und Gesprächsblockaden
- Eruiieren der negativen Emotionen und Erarbeitung eines angemessenen Umgangs mit inneren und äusseren Widerständen
- Erarbeitung der beruflichen Ziele

Phase 2 Innehalten - Standortbestimmung

- Stärken – Schwächen – Analyse, persönliche und berufliche Entwicklung, Potentiale entdecken
- Analyse der Zielposition und Unternehmen
- Selbstdarstellung, Lebenslaufgestaltung, Motivationsschreiben
- Bewerbungsgesprächstraining: Eine Simulation anhand des Lebenslaufes, des Motivationsschreibens und einer Stellenausschreibung
- Bewerbungsaktivitäten im offenen und verdeckten Arbeitsmarkt

Phase 3 Unterstützung und Optimierung

- Begleitendes Coaching während allen Stufen des Bewerbungsprozesses
- Aufbau einer positiven Grundeinstellung und Nachbereitung von Vorstellungsgesprächen

Phase 4 Begleitung in der Probezeit

- Klärung systemischer Zusammenhänge im neuen Kollegenkreis
- Verdeutlichung des aktuellen Rollenverständnisses
- Coaching zur Festigung der eigenen Position im neuen Arbeitsumfeld bis zum Abschluss der Probezeit

Ein Coach hilft dem Unternehmen und dem Mitarbeitenden, die komplexe Situation zu meistern. Im persönlichen Dialog wird erreicht, dass der/die Mitarbeitende nicht den Boden unter den Füßen verliert. Mitarbeitende arbeiten die Situation in Coachinggesprächen auf und verstehen sie als neue Chance.

Arbeitgeber sollten überdenken, ob sie neben dem klassischen Outplacement für Kader und Manager den Mitarbeitenden in Trennungssituationen einen internen oder externen Bewerbungsservice zur Seite stellen. Sorgfältig und konsistent gestaltete Bewerbungsunterlagen bestimmen den ersten Eindruck der Bewerbung und sind zunächst das stärkste Argument im Bewerbungsprozess. Diesen Ansatz sollten die Personalverantwortlichen stärken. Mit solchen Unterstützungsmassnahmen bei Trennungen zeigen Arbeitgeber nach innen und aussen Verantwortung, damit der Mitarbeitende leichter eine neue Aufgabe findet.

Unternehmen profitiert insofern, als dass sich der Imageschaden der Firma durch die Kündigung in der Regel in Grenzen hält. Nicht nur gekündigte Mitarbeitende, auch deren Familie und Freunde sowie Kunden des Unternehmens werden Signale nach aussen senden, dass die Trennungsprozesse im Unternehmen eine faire und sozialverträgliche Note haben. Darüber hinaus nehmen die verbleibenden Mitarbeitenden häufig positiv zur Kenntnis, dass das Unternehmen ihre gekündigten Kollegen optimal dabei unterstützt, rasch wieder eine neue Arbeit zu finden. Das verkleinert die eigenen Ängste, ebenfalls gekündigt zu werden, und Demotivation sowie Leistungsabfall halten sich in Grenzen.

Katrin Juntke
Zukunftsmanagement

www.katrinjuntke.ch

[Zurück](#)