

INSTRUMENTENKOFFER

Für viele Führungskräfte ist besonders das Aussprechen einer Kündigung eine enorme Hürde. Und davor scheuen sich auch einige Führungskräfte und wählen dann einen eher taktlosen Weg oder delegieren solche Gespräche dann an die Personalabteilung.

Diese Unterlage hilft Dir dabei, Deine Verantwortung noch besser wahrzunehmen

ZIELE:

- Dir: Es stärkt die Wahrnehmung der Rolle → Du kannst auch knifflige Situationen lösen, ohne das neue Konfliktherde ausbrechen.
- Kollegen: Die Angst, dass das eine neue Unternehmenskultur ist, kann um sich greifen
- Der/Die Gekündigte: Die Arbeitsmoral sinkt – meistens arbeiten diese Menschen noch ein paar Tage für Dich. Die Person fühlt sich herabgewürdigt und lässt kein gutes Haar an dir und dem Unternehmen.

PROZESS:

1. Gesprächseröffnung: Du begrüßt den Mitarbeiter und erläuterst die aktuelle Situation.
2. Trennungsaussprache: Du überbringst die Trennungsbotschaft bzw. sprichst die Kündigung aus.
3. Argumentation und Reaktion: Du begründest die Entscheidung und gibst dem Mitarbeiter Raum für Fragen und Emotionen.
4. Abschluss: Du erklärst die nächsten Schritte und beendest das Gespräch mit Zuversicht für die restliche Zeit.

VORBEREITUNG:

Insbesondere Punkt 3 braucht eine gute Vorbereitung. Dazu habe ich ein paar Leitfragen, die du mal mehr mal weniger detailliert, beantworten solltest und sicherlich dazu beiträgt, dass dein Gegenüber den Schritt besser nachvollziehen kann.

Dieses sollte unter anderem folgende Fragen beantworten:

- Nach welchen Kriterien wird entschieden, wer entlassen wird?
- Zu welchem Zeitpunkt erfolgt die Kündigung?
- Wann und wie wird die Kündigung ausgesprochen?
- Wie werden die verbleibenden Mitarbeiter über die Kündigungen informiert?
- Wie wird sie gegenüber den zu kündigenden und den verbleibenden Mitarbeitern begründet? Und:
- Wie gestalten wir den Trennungsprozess? → Übergabe, Hilfe bei der Suche einer neuen Aufgabe, Arbeitszeugnis

TIPPS FÜR DEN UMGANG MIT EMOTIONEN

- **Er/Sie nimmt es regungslos hin**
 - Kann ebenso überraschend wie überfordernd sein, wenn gar keine Reaktion kommt.
 - Gespräch später nochmal aufgreifen, falls Fragen sind.
- **Er/Sie fährt die Krallen aus und wehrt sich energisch**
 - Sicherlich ein komplexer Prozess, der unterschiedliche Dinge in uns triggert.
 - Schlechter Tipp: Zurückschreien und einer aufgeregten Wut freien Lauf lassen.
 - Besser: Emotionen des Mitarbeiters Raum geben und nach Abkühlen wieder fortfahren -> ggf. Gespräch verschieben und Emotion dann nochmal aufgreifen
- **Er/Sie bricht in Tränen aus**
 - Triggert das schlechte Gewissen in uns.
 - Schlechte Tipps: Auch in Tränen ausbrechen oder zu sachlich darüber hinweg gehen
 - Besser: Emotionen Raum geben und nach Abkühlen wieder fortfahren.