

Wichtige Unterstützung

Leitfaden zur Unterrichtung der Mitarbeiter über eine Personalreduzierung für Manager

Managers sind Führungskräfte und arbeiten oftmals in einem von Ambiguität und Ungewissheit geprägten Umfeld, was sehr belastend sein kann. Je nach Art und Dauer der Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern sind Personalreduzierungen für manche Manager belastender als für andere.

Hier sind einige Tipps, wie Sie sich auf ein Kündigungsgespräch vorbereiten können

- Sprechen Sie mit den betroffenen Mitarbeitern an einem privaten Ort. Wenn möglich, sollte eine zweite Person anwesend sein.
- Zeigen Sie Mitgefühl und Respekt. Dies ist für die vom Stellenabbau betroffenen und die verbleibenden Mitarbeitern wichtig.
- Halten Sie Blickkontakt und seien Sie Sie selbst.
- Kommunizieren so offen und ehrlich wie möglich.
- Halten Sie sich an die Fakten und vertreten Sie entschlossen die Entscheidungen des Unternehmens. Machen Sie KEINE Zusicherungen bzw. gehen Sie keine Verpflichtungen ein, es sei denn Sie wissen, dass diese zu 100 % richtig sind.
- Vergewissern Sie sich, dass Sie mit den geltenden Richtlinien und Verfahren im Personalwesen vertraut sind. Seien Sie bewandert in der Kommunikation von Informationen, wie z. B. Abfindungen, Gesundheitsleistungen und die angebotenen EAP-/Outplacement-Leistungen.
- Wenn Sie auf eine Frage keine Antwort wissen, bieten Sie an, die Antwort herauszufinden und sie der Person mitzuteilen.
- Betonen Sie, dass die Entscheidung für die Personalreduzierung für alle Beteiligten schwierig war. Vermeiden Sie Schuldzuweisungen.
- Seien Sie respektvoll und einfühlsam. Lassen Sie den Mitarbeiter seine Gefühle zum Ausdruck bringen und gehen Sie nicht in die Defensive.
- Bereiten Sie sich auf unerwartete Ereignisse vor. Jeder Mitarbeiter reagiert anders. Seien Sie also nicht überrascht, wenn Sie eine Reihe unterschiedlichster Reaktionen sehen.

Verständnis der Reaktionen, die Mitarbeiter während einer Personalreduzierung zeigen

Es kann möglicherweise hilfreich sein, jeden der zu kündigenden Mitarbeiter zu beurteilen und seine Reaktion vorherzusehen. Sie müssen wissen, wie gut Ihre Mitarbeiter miteinander auskommen, allgemeine Richtlinien befolgen und wie sie zur Unternehmensleitung stehen. Dies hilft Ihnen, sich besser vorzubereiten und die Mitarbeiter bei der Umstellung zu unterstützen.

Es ist wichtig, dass Sie einige der typischen Reaktionsmuster kennen und wie Sie darauf reagieren können:

Nichtwahrhabenwollen - Mitarbeiter können die Informationen nicht nachvollziehen. Sie denken, es ist ein böser Traum.

Ihre Reaktion - Lassen Sie dem Mitarbeiter Zeit, die Informationen zu verarbeiten. Legen Sie die Fakten auf verschiedene Weise dar. Versetzen Sie sich in den Mitarbeiter hinein, indem Sie sagen: „Ich weiß, das ist ein ziemlicher Schock“ oder „Dies ist zunächst schwer zu verstehen“. Sagen Sie dem Mitarbeiter, wie er vorgehen muss. Ermutigen Sie ihn, sich mit Fragen an Sie oder die Personalabteilung zu wenden.

Weinen - Manche Mitarbeiter weinen oder werden hysterisch, wenn Sie erfahren, dass ihre Stelle abgebaut wird. Das ist normal.

Ihre Reaktion - Lassen Sie die Person einige Ihrer Gefühle zum Ausdruck bringen. Halten Sie Taschentücher bereit. Reden Sie Ihrem Mitarbeiter gut zu und bitten Sie ihn, durch die Nase ein- und den Mund auszuatmen, um sich zu beruhigen. Dadurch wird die Herzfrequenz gesenkt und er kann sich beruhigen. Zeigen Sie angesichts dieser schockierenden Nachricht Mitgefühl, indem Sie etwas sagen wie: „Ich verstehe“. Lenken Sie die Aufmerksamkeit der betroffenen Person wieder darauf, was sie wissen und tun müssen. Wenn sich der Mitarbeiter nicht beruhigt, holen Sie Hilfe.

Angstgefühl - Manche Mitarbeiter können sich einer Ohnmacht nahe oder extrem nervös fühlen. Eine unerwartete Nachricht dieser Größenordnung kann bei manchen Mitarbeitern eine Panikattacke auslösen. Da sie eine derartige Nachricht evtl. noch niemals in Betracht gezogen haben, denken Sie möglicherweise an die schlimmsten Auswirkungen auf ihren Alltag.

Ihre Reaktion - Lassen Sie die Person Ihre Gefühle zum Ausdruck bringen. Beruhigen und informieren Sie sie, welche Leistungen ihnen zur Verfügung stehen. Erinnern Sie sie daran, dass es eine Weile dauern wird, bis sie diesen Schock verarbeitet und ein Recovery-Plan gefunden wurde. Ermutigen Sie die Betroffenen, einen Schritt nach dem anderen zu machen.

Wut - Manche Mitarbeiter reagieren mit Wut. Diese Reaktion resultiert aus einem Gefühl des Verrats, der Ohnmacht und des Kontrollverlusts. Sie können ihre Stimme erheben oder aus Frustration mit der Faust auf den Tisch schlagen. Das ist eine typische Reaktion, aber die unangenehmste. Vielleicht fühlen Sie sich wohler, wenn ein Kollege von ihnen anwesend ist.

Ihre Reaktion - Bewahren Sie Ruhe, sprechen Sie mit leiser Stimme und lassen Sie Ihre Gefühle zum Ausdruck bringen. Versuchen Sie nicht, das Unternehmen zu verteidigen oder die Entscheidung zu rechtfertigen. Versetzen Sie sich in die Gefühle des Verrats und Unglaubens, ohne Partei zu ergreifen. Sollten die Betroffenen weitere Fragen zu diesen Entscheidungen haben, verweisen Sie sie an die Personalabteilung.

Bedrohliches Verhalten - Es ist wichtig, dass Sie sich auf dieses Gespräch vorbereiten.

Mitarbeitern, die möglicherweise mit bedrohlichem Verhalten reagieren, haben in der Regel bereits in der Vergangenheit Anzeichen und Symptome dieser Verhaltensweise gezeigt. Nachfolgend ist eine Liste dieser Verhaltensweisen aufgeführt:

Warnzeichen:

- Ein Mitarbeiter, der oft verärgert ist und häufig Beschwerden einreicht.
- Ein Mitarbeiter, der andere verbal, physische oder schriftlich mobbt.
- Ein Mitarbeiter, der eine Anspruchshaltung hinsichtlich seines beruflichen Aufstiegs hat.
- Ein Mitarbeiter, der Autorität verachtet.
- Ein Mitarbeiter, der dafür bekannt ist, mit Dingen zu werfen, Dinge zu zerstören oder den Arbeitsbereich „zu verwüsten“.
- Ein Mitarbeiter, der von Waffen oder Gewehren fasziniert ist.

Vor dem Gespräch: Gehen Sie absolut sicher, dass noch ein Kollege von Ihnen anwesend ist. Legen Sie mit Ihrem Kollegen ein Signal fest, bei dem er das Sicherheitspersonal oder die Polizei anruft, wenn Sie der Mitarbeiter bedroht. Informieren Sie das Sicherheitspersonal über die Uhrzeit des Gesprächs, damit sich dieses in der Nähe des Büros postieren kann, falls der Mitarbeiter vom Firmengelände eskortiert werden muss.

Ihre Reaktion - Wenn Sie jemand während des Gesprächs bedroht, bewahren Sie Ruhe und sprechen Sie mit leiser Stimme. Haben Sie Geduld, seien Sie beruhigend und drohen Sie nicht. Heben Sie das Gespräch über die Personalreduzierung auf und verlassen Sie so bald wie möglich den Raum.



Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In den USA rufen Sie in dringenden Fällen die Notrufnummer 911 an. Außerhalb der USA wenden Sie sich bitte an den örtlichen Notruf oder die nächstgelegene Notaufnahme. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtlichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufer diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Das Programm oder bestimmte Bestandteile des Programms, insbesondere Leistungen für Familienmitglieder unter 16 Jahren, sind eventuell nicht an allen Orten verfügbar. Änderungen bleiben vorbehalten. Die Erfahrung und/oder das Bildungsniveau der Employee Assistance Program (Beratungsprogramm für Mitarbeiter) Ressourcen können je nach den Vertragsbedingungen oder landesspezifischen behördlichen Anforderungen unterschiedlich sein.