



Unternehmenskultur – Trennungskultur – Outplacement Begleitung im Falle einer Kündigung

Für jedes Unternehmen sollte ein verantwortungsvoller Umgang mit den Mitarbeitenden selbstverständlich sein. Idealerweise wird im Rahmen der Personalplanung nicht erst im Ernstfall reagiert, sondern bereits proaktiv die Entwicklung des Unternehmens und die möglichen Auswirkungen auf den Personalbedarf abgeschätzt. Leider ist dies nicht immer möglich, wie z.B. in Zeiten einer Pandemie und den damit in Zusammenhang stehenden Auswirkungen auf ein Unternehmen.

Grundsätzlich gibt es eine Vielzahl von möglichen Massnahmen, die helfen, Überkapazitäten vorübergehend zu reduzieren. Hierzu gehören u.a. der Abbau von Überstunden oder auch das Vorziehen eines geplanten Sabbatical. Hingegen beinhalten Massnahmen, die eine Reduktion des Personalbestandes zur Folge haben, in irgendeiner Form eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wenn ein Unternehmen sich nun dazu entschliesst, ein Arbeitsverhältnis aufzulösen, kommt es hauptsächlich auf die Art und Weise des Personalabbaus an, denn diese wirkt sich wesentlich auf das Image eines Unternehmens aus. Die Vertrauensbasis zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Mitarbeitenden wird in dieser Zeit auf eine harte Probe gestellt.

Ein Unternehmen wird durch Menschen geleitet, gestaltet und entscheidend geprägt. Von ihnen gehen wichtige Impulse für die Entwicklung des ganzen Betriebes aus. Aber auch das Unternehmen selbst erfüllt wichtige soziale Aufgaben in der Gesellschaft. Das unmittelbare Umfeld stellt einen wichtigen Faktor für das soziale Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz dar. Hier entstehen Beziehungen, die auch in schwierigen Zeiten Halt geben. Die Erfahrungen am Arbeitsplatz beeinflussen die Familie und Freundesbeziehungen genauso, wie das private Umfeld die Arbeit beeinflusst.

Die Unternehmenskultur bildet die eigentliche „Seele“ des Unternehmens. Sie erfüllt die wichtige Funktion der Norm- und Wertgebung innerhalb von diesem. Eine Kultur entwickelt sich als Tradition und langjährige Gewohnheit, welche von aussen und innen geprägt wird.

Sichtbar wird die Kultur vor allem in den Aktionen eines Unternehmens. Dazu gehört nicht nur das Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter, sondern eben auch der Umgang mit dem Mitarbeitenden im Rahmen einer Personalfreisetzung. Die Unternehmenskultur als stabile Grösse wird vor allen Dingen von der Geschäftsleitung her geprägt und gelebt.

Daher ist es sicher für Unternehmen sinnvoll, wenn sie im Falle eines anstehenden Personalabbaus professionellen Support zur Verfügung stellen, der den gesamten Trennungsprozess managt. Hierbei geht es darum, den gekündigten Mitarbeitenden nicht alleine zu lassen und ihn bestmöglich in dieser schweren Zeit zu unterstützen. Unternehmen mit einer guten Trennungskultur bieten ihren Mitarbeitenden nicht nur Zeit für die Neuorientierung, sondern dazu eine Outplacement, Newplacement-Beratung, eine Begleitung „in einen neuen Hafen“.

Honorina Schmidt Head of HCM / HRM